

「自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点」についての委員会でのこれまでの議論（未定稿）

※ 委員会での意見とペーパーで提出された意見を、議事概要等を基に、事務局で論点別に分類したもの

● 基本的考え方・自律的労使関係における勤務条件決定方式

<p>1 基本的考え方</p>	
<p>(1) 憲法の規定との関係について、どう考えるか。</p> <p>○ 以下の憲法の規定との関係について、どう考えるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 憲法第15条第1項及び第2項（国民の公務員選定・罷免権、公務員の全体の奉仕者性） ・ 憲法第27条第2項（勤労条件の基準） ・ 憲法第28条（勤労者の団結権及び団体行動権） ・ 憲法第41条（国会の地位） ・ 憲法第73条第4号（官吏に関する事務の掌理） ・ 憲法第83条（財政処理の要件） <p>A説：公務員は憲法第28条において、「勤労者」として労働基本権の保障を受けるとの原則を基本としつつも、民主権の下における公務員の基本理念（同第15条）、それに基づく公務員制度法定の要請（同第73条第4項）、および財政民主主義（同第83条以下）などの憲法原理に支えられた公務員関係の存立と自律性を維持するためには、合理的にして必要最小限の労働基本権に対する制限は、憲法に反しないといえることができる。</p> <p>B説：憲法第28条の団結権、団体交渉権及び団体行動権は、基本的人権であり、公務員も勤労者であることから、当然に保障されるべきである。同第83条の財政民主主義との関わりにおいて制約をまめかれないとしても、それは必要最小限とすべきである。</p>	<p>○ B説がしっかり整理されている。労働基本権の制約は必要最小限とする考え方から今の制度を精査する必要がある。現行制度は必要最小限を超えているのではないかと。私どもは憲法第28条が原則であるとの考え方であり、新しい制度については、B説を前提に組み立ててほしい。</p> <p>○ 歴史的に考えても、公務員に労働三権が付与されていた時代があった。その事実からすれば、憲法第28条が基本にあって、仮に他の諸原理と抵触するのであれば調整すべきである。立法政策上、基本権を制約されることも許される、ただし、代償措置がある場合に許されるという判例もある。A説に立つと、憲法上の規定から、公務員に対しては労働基本権が制約されなければならないとなりがねず、暴論だと思う。憲法第28条を原則とするというのは言わずもがなと思う。</p> <p>○ 従来の政府側の見解は基本的にはA説である。過去の最高裁の判例もA説に近い考えではないか。</p> <p>○ 最近の言葉で言うと憲法第15条、第73条、第83条等はガバナンスの問題である。ガバナンスと基本権のどちらが優位と捉えるのかでA説か、B説かということになるのではないかと。</p>
<p>(2) 憲法第28条は公務員にも適用され、原則として労働基本権が保障されるが、どのような場合には公務員の労働基本権制約に合理的理由が認められるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「公務員の地位の特殊性」、「職務の公共性」（全農林警職法事件最高裁判決（昭和48年4月25日））について、社会経済情勢の変化を踏まえ、どう考えるか。 	<p>○ C説が私どもの考えと認識が一致している。ここでは違憲云々まで議論するつもりはないが、現在の状況は合理的な制約を超えていると考えている。専門調査会報告において資料のア説のように整理されていることを十分に踏まえて整理すべきことを改めて申し上げたい。</p> <p>○ C説は合理的制約の範囲を超え違憲の疑いがあるとしているが、過去の判例からはそのようには取れない。全農林警職法事件判決、全通名古屋中郵事件判決の考え方がベースになるのではないかと。最高裁の国立新潟療養所事件判決では、団体協定締結権を認めていない国公法第98条第2項ただし書き</p>

A説：合理的かつ必要最小限の制限は憲法に反しないとす説

- ・ 現代行政の内容・性質は複雑多様で、その運営の阻害が公共の利益に及ぼす影響は千差万別であるが、それぞれの公務員の職務の公共性に鑑みると、公務員は「勤労者」として労働基本権の保障を受けるとの原則を基本としつつも、国民権の下における公務員の基本理念（憲法 15 条）、それに基づく公務員制度法定の要請（同 73 条 4 項）、および財政民主主義（憲法 83 条以下）などの憲法原理に支えられた公務員関係の存立と自律性を維持するためには、合理的にして必要最小限度の労働基本権に対する制限は、憲法に反しないと言うことができる。
- ・ 公務員が「全体の奉仕者」であることは、公務員が国民全体の利益に奉仕するものであり（国家公務員法第 96 条第 1 項）、その意味で公務員の職務が公共性の強いものであるという限りにおいて、その基本権に対する制約の一般的根拠とはなりうる。また、公務員の場合は、その給与その他の労働条件の決定には国の立法及び予算措置を必要とし、政府との交渉のみによって決定することはできない。この点では、公務員の労働関係は一般私企業労働者の場合の労働関係と異なる。公務員の労働基本権制約の根拠はここに求められる。ただし、公務員も 28 条の勤労者にほかならない以上、原則として労働基本権の保障を受けるべきものであるから、その制限も国民生活全体の利益の確保のために必要な最小限度の制限にとどめられなければならない。特に公務員の職務は、一般的にいえば公共性を有するものといえるとしても、公務員の担当する職務の内容には公共性の強いものと弱いものがある。したがって、公務員の労働基本権の制限にあたっては、一方においては各種の公務員の職務の公共性の程度と、他方においてはその争議行為（その職務の停廃）などが国民生活全体の利益を害する程度とを、個別的・具体的に考慮した上で、合理的な必要最小限度にとどめなければならない。

B説：労働基本権の保障と勤務条件法定主義・財政民主主義との調整のあり方は、立法政策に委ねられると解しつつ、団体交渉原理の保障の観点から、決定の手續が合理的かつ実効的なものであることが必要であるとする説（詳細は、資料 1 参照）

- ・ 公務員の勤務条件決定方式について憲法 28 条の団体交渉原理と公務員制度および財政民主主義原理とをどのように調整し、それぞれの要請をどう盛り込むかは、一応は国会の立法政策に委ねられることがらとなる。しかし、憲法 28 条の側からのこの立法政策に対する拘束として、公務員の勤務条件決定方式に関し採用されるシステムが、公務員に対し公正・衡平な勤務条件実施の手續を保障し、かつ使用者としての政府に対する交渉の場を確保するという同条の団体交渉原理の究極の目標に照らして、合理的かつ実効的なものであることを要請していると解される。

C説：現行法が、非現業国家公務員の協約締結権を否定している点は、交渉の結果合意された事項を文書化して協定することも団体交渉権の範囲に含まれると解される以上、合理的制限の範囲を越えており違憲の疑いがあるといわざるを得ない。最高裁は、非現業の公務員には団体交渉権の保障がないとの理解を前提

は憲法第 28 条に違反しないと判示しているので、行政の立場からすると、C説は極論ではないかと考える。

- 公務員の労働基本権を制約するのは立法政策であって、一つの選択であるという立場に変わりはないということによいのか。
- 憲法第 15 条、第 73 条、第 83 条を原則とするか、憲法第 28 条を原則とするのかという問題の立て方が正しくないのではないか。両者をどう調整するのかという問題であって、どちらが上とか下というような議論ではない。立法政策上の問題として整理されてきた経過があるので、現在の立法政策を変える必要があるという意味で、私どもは、A説とB説のどちらが良いと言われればB説がよいと言わざるをえない。
- 公務員の地位の特殊性などについては歴史的状況が変わっている。昨日までは協約締結権が与えられていなかった国立大学の教職員が、独立行政法人に変わったとたんに労働三権が与えられているという現実がある。抽象的に公務員であるが故に労働基本権を制約しなければならないというロジックで議論するのはあまり生産的ではないのではないか。他方で官民競争入札法、市場化テスト法では、対象事務は原則実施主体の制約無しである。民間事業者が落札した場合にはその事務に携わっている人はその時点から労働三権が保障される。公務員の地位の特殊性や財政民主主義等の制約は一定の範囲ではあるが、当時言われてきた状況とは相当変わってきているので、実態に即した議論が必要である。
- 立法政策というのはそのとおりだが、いずれにせよ憲法の制約の範囲内で考えなければならない。公務のあり方は昔と変わってきていることはご指摘のとおりだが、独立行政法人は一定の独立的な運営を与えるという公務のやり方自体も見直したものであり、そこから、その職員に適用する労働基本権はどのようなものが良いのかということで整理され、働き方とか経営形態とかを含めた議論を経て今のような状況になっているものと考えている。
- 市場化テストの対象についてであるが、仮に民間に委託することになれば、民間の人が行うことになるので民間の労働法制が適用されるということに過ぎない。監督権など公務に残っている部分については公務員法制の中で対応するということだと考えている。
- 市場化テストで落札された場合にこれまでその事業に携わっていた人には労働基本権が制約されているが、民間が落札したとたんに労働基本権が保障される世界になる。それは公務でなくなったからだという整理はわかるが、公務であるということをもって基本権を制約しなければいけなかった理由

<p>として、こうした条項の合憲性を認めているが、学説では批判が強い。こうした条項は、公務員の勤務条件は法律もしくは条例で定めるべきものであるとの理解を前提としているが、勤務条件の大綱を法律等で定めるにしても、その具体化を団体交渉に委ねることは十分可能であり、「法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること」を内閣の事務と規定している憲法73条4号も、憲法28条の団体交渉権保障との整合性を考慮して、そうした趣旨に理解すべきである。</p>	<p>は何かという問題が出てきているのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ それは直接公務員がやるべき仕事か否かという問題であり、公務員の分野でやる必要があると新たに仕切りなおした分野では、公務員の法制が適用される。公務でやるべきか民間でやるべきかという仕切りの問題があることはご指摘のとおりである。 ○ 公務員がやるべき範囲の見直しが進んできているので、論点整理表の専門調査会の報告の評価等のイ説のように「地位の特殊性」、「職務の公共性」はより高まっている、集約されてきているのは事実ではないかと感じている。論点整理表を単純に読めば、A説の合理的必要最小限の労働基本権の制約は憲法に違反しないということは違和感なく受け取れる。
<p>(3) 公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲（労働基本権制約に変更を加える場合、変更に応じた代償措置の見直しなど）</p> <p>A案：現行どおり、人事院勧告を尊重し、勤務条件を詳細に法定する。代償措置に関しては、現行制度を維持。</p> <p>B案：勤務条件を詳細に法定し、法定化されていない細目的事項のみ団体交渉により決定する。代償措置に関しては、現行制度を見直しながら一定の機能を残す。</p> <p>C案：勤務条件の大綱的基準を法定し、そのもとで具体的な勤務条件を団体交渉により決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 代償措置に関しては、現行制度を見直しながら一定の機能を残す。 ② 代償措置に関しては、交渉不調の場合の調整制度のみ。 <p>D-1案：給与等主要な勤務条件については、現行どおり詳細に法定するが、その他の勤務条件については、大綱的基準のみ法定し、そのもとで具体的な勤務条件を団体交渉により決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 代償措置に関しては、現行制度を見直しながら一定の機能を残す。 ② 代償措置に関しては、交渉不調の場合の調整制度のみ。 <p>D-2案：給与等主要な勤務条件については、大綱的基準のみ法定し、そのもとで具体的な勤務条件を団体交渉により決定するが、その他の勤務条件については、現行どおり詳細に法定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 代償措置に関しては、現行制度を見直しながら一定の機能を残す。 ② 代償措置に関しては、交渉不調の場合の調整制度のみ。 <p>E案：勤務条件については、労使において団体交渉により決定する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ E案がシンプルであるが、公務の世界では単純にはいかないと思うのでC案がよいのではないか。大綱法定主義の中で団体交渉し協約締結権を担保するというものでよいと思う。代償措置としては交渉不調の場合の調整措置を確保することがセットになることが必要である。 ○ A案は、現行のままというように読み取れるが、それであれば、この案はいらないのではないか。 ○ A案を残した趣旨は、制度を動かすとしてどこまで動かすかということがある。まず、出発点としてのA案から100%動かすとなるとE案ということになるが、合理的にはA案からE案のどこかになる。 ○ D案の給与等主要な勤務条件は現行どおり詳細に法定という場合には、人事院勧告は存在するということか。 ○ A案からD案まで、詳細とか大綱とかの中身がどうなるかで変わっていくと思われるが、A案は現行と同様であり、一步進めて検討するとすれば、財政民主主義や議会との関係を考えてと現実的なのはB案ではある。コスト・ベネフィットについて、A案よりも良いということが検証できて、国民にも理解を得られるとすれば、B案が妥当ではないかと考える。 ○ C案で良いと思うが、今後の検討の中で「大綱」の内容について議論するのか。(⇒ D案の「主要な勤務条件」と「その他勤務条件」の内容もそうだが、今は概念設定を行っているものであり、詳細設計は今後の議論になる。)

<p>(4) 協約締結権に関するILO第98号条約等の規定及びILO結社の自由委員会報告について、どのように考えるか。</p>	<p>○ 批准したものはしっかり遵守する義務がある。日本は早くからILOの理事国で、財政負担も加盟国2番目であり、ILOの中で高い地位を占めているが、国内の制度が整備されていないし、再三勧告も受けている。勧告を受けなくてもいいような状況に早くしてほしい。この委員会で、そのような状況に向い整理をしていくべきであり、そうした認識の共有が必要である。</p> <p>○ ILOに関しては、ドライバー勧告以降長く指摘され続けている。日本の国内ではそれほど知られていないが、国際的には日本は何をやっているのだというのは諸外国の一致した認識であり、このことが国内で正しく把握されていない。ここに記載されている公務員への労働基本権の付与などのほかにも、職員団体登録制度であるとか、管理職員の範囲の問題であるとか極めて具体的に繰り返し指摘されている。国際社会が指摘していることに対して、現在の日本政府がとっていることが、広い意味での日本の利益になるのかということも含めてきちんと状況を正確に把握した上で判断できるようにする必要がある。</p> <p>○ 勧告に対して、政府はその内容を尊重することは求められているが、勧告は政府を拘束する性格のものではないと記載されているが、国際条約は政府を拘束するものではないと言い切ってよいのか。</p> <p>○ この記述は、結社の自由委員会の勧告に対する政府見解であり、結社の委員会の位置づけがこのようなものになっており、その勧告は政府を拘束するものではないということである、ILOからいろいろと指摘されているが、条約を遵守していることについては一貫しており、そのようにILOに説明をしている、一方で労働基本権に関していろんなレベルでの意見があり、日本国の実情を説明したり、真摯に国内で検討するとしているが、その検討をする重要な場がまさに当委員会であると考えている。</p>
<p>(5) 現行の勤務条件決定システム（人事院勧告の機能など）についての評価</p> <p>A説：情勢適応の原則に基づき、民間準拠により公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせる人事院の給与勧告制度を中心とした現行の勤務条件決定システムは、国民の理解と支持、人材の確保と活用、労使関係の安定に寄与する決定方式である。</p> <p>B説：現行の勤務条件決定システムは労使双方の権限を制約するものであり、このようなシステムでは本来望まれる労使による自律的な決定システムとしてふさわしくない。</p>	<p>○ 今の制度は限界ではないかと思っておりB説でよい。専門調査会でもこのような認識であり、そうした考え方で前に進むべきである。A説は長い歴史があり、それなりに定着しているのは事実であるが、公務員の給与が高いと言われるし、人事委員会の勧告を実施しない自治体が相当出てきている。本当に理解を得て、定着しているのであれば、勧告と違う取扱いはあまり起こらないのではないかと。労使双方の権限を制約するというのは、労使双方の責任をあいまいにしていることにもなっている。お互いが責任は制度にあるということになっているように思う。労働側にも責任があることは反省しなければならぬ。この様な点を含めB説を基本に整理をしていく必要がある。</p> <p>○ 1(5)の資料の2ページの※印や留意点の記述は、民間給与との比較の技術論であり、ここでの論点とは違うのではないかと、このような調査実施を前提にしているようにも見えるので、記述する必要はないのではないかと。</p>

- 現行のA説の評価でどの部分を重視すべきなのかという観点からすると、公務員全体、地方公共団体においても参考指標となっていることに留意する必要がある、あえて地方公務員について触れている、調査について今後どのように実施するかは様々な考え方があるが、技術的にはかなり詰める必要があることから、あえて記述している。
- 現行の勤務条件決定システムの評価については、専門調査会報告で、明確にどういう立場に立つべきかと出されている、それとは異なった選択肢が、あたかもこの検討委員会の議論で想定されるがごとき立てられているのは、本検討委員会に求められているミッションに答えていないのではないか。
- 広めに選択肢は整理をしたい、3ページ目のA案は現状、E案は100メートル離れたものであり、現実的にはこの案はないかもしれないが、選択肢の幅を我々が理解するために、広めに整理することを考えている、ワーキンググループでもこのように整理をしていきたいと考えている。
- 基本軸があってそのような手法がとられていくべき。専門調査会の報告があって、それを踏まえて基本法が提出され、国会で与野党で修正されて基本法の12条ができた。12条では「自律的労使関係を措置する」となっている。さらに改革の工程表でも自律的労使関係の改革は不可欠であると明記されている。自律的労使関係とは何かという認識は明瞭に示されているのだから、1ミリか100ミリかという選択肢は百歩譲ってもあり得るかもしれないが、0メートルの選択肢を出すのは幅広いというものではないのではないか。専門調査会報告を含めた一連の経過を踏まえた議論が身を結ぶようにリーダーシップを発揮していただきたい。
- 専門調査会の報告は全員の合意によるものではなく、個々の論点でも様々な反対意見があった。急いで結論を出すように期限を切られた中で、あの段階で一定の結論を出すという座長の判断があったと受け止めている、この報告書が全員の合意を得た結論としてこれを大前提として出発すべきものではなく、この検討委員会で大前提として出発すべきなのは基本法の第12条、「便益及び費用を含む全体像を国民に提示しその理解のもとに国民に開かれた自律的労使関係を措置するものとする」ということである、第12条は最大限尊重しなければならないが、専門調査会の報告は多くの意見が集約されたものではあるが、これを完全無欠のものとするべきではない。
- 完全無欠なものであるとか全員一致のものであるとかは主張していない。様々な意見がある中で最終的には座長が政府のミッションに応えるために、反論もあるがこれを報告として提出され、政府もこれらの経緯を踏まえて政策立案をして法案にたどり着き、国会での修正にいたったものである。一字一句ではなく、専門調査会の報告の最も基本となる認識とA説の人勤制度の評価の認識は全く違う。

そうしたものが選択肢として成立するとすればこの検討委員会のミッションとして外れるのではないか。

- 広めに議論をしたいというのはいけないのか、つまり、1メートル先に行くのか、100メートル先に行くのかといっても視点がはっきりしていないと距離が測れない、A案のようなものがあつたほうが、距離が測りやすい。距離を測るという面では、1番終着点も出している。広めに選択肢を用意するように議論したい、この中でどれがベストかということについて我々は議論していないので、広めに選択肢を整理するという形で議論を進めていきたい。
- A案は、幅ではなく、現状ではないか。現状というのは議論の選択肢の幅とは違うのではないか、議論を進めるにあたって幅の問題を幅広く捉えて議論するということではないか。
- 全体としてシステムを仕組む時にある分野は100メートルの選択をし、ある分野は5メートル選択をし、ある分野では0メートルの選択をして、全体として自律的労使関係のシステムが出来上がるということは理論的に有り得る、A案が全く選択肢から排除するとなると困るのではないか。
- 今の制度の中で残していく部分があることは否定しない。ただ、A案の書き方がどう考えても現状のままであり、選択肢の幅に入るものではないのではないか。現状は現状で書いて、その上でこのような幅があると書くべきではないか。
- 座長より、角度を狭めるということは我々が選択肢をチョイスするということになるので、それはワーキンググループの役割と違うので、広めにいくというのは変わらない、選択肢の決定はこの委員会で行っていただくので、この場で選択肢はだめだ、選択肢になり得ないということをお願いしたい。そういう意見を含め、できる限り選択肢を見やすい形に類型化して整理することだと思ふ、絶対に選択しなければいけない選択肢として出しているわけではない、選択肢についてはこの場で叩き評価していただきたい。
- 自治体の実情としては、よりどころがないと労使交渉には望めない。議会にかけて承認していただかなければならないが、現在は人事委員会を持っていないので人事院勧告をよりどころにして、市民にも説明し理解を得ている。多くの市町村が同様の状況にある。何かよりどころがあるものを示していただき、それをもとに労使交渉をしたいと考えている。
- 今後の議論の進め方について整理をさせていただきたいが、先ほど、委員より、A案に関し、人事院勧告による勤務条件決定システムは国民の理解を失い、崩壊しつつあるという趣旨の話があつたが

	<p>これは選択肢として提示があったということになる、これをどのように組み込むかは資料の公表の関係もあるので、事務局と考えさせていただきたい。</p> <p>○ A説の評価で結構だと思うが、理由・根拠の中に、「地方公務員、独立行政法人、その他幅広い労働者の賃金水準の参考になっている」とあるが、これも評価ではないか。地方公務員、基本権を持っている独立行政法人、組合を持っていない団体、幅広く人事院勧告が準拠され説明の根拠になっているのでそのぐらいの評価でいいのではないかと思う。ただ、それが完ぺきではなく課題、問題点があって、改善点もあるというのも事実だと認識している。</p>
<p>(6) 公務員任用の法的性格と民間の雇用契約との相違点について、どう考えるか。</p> <p>① 民間の雇用契約とは異なる公務員任用の性格をどう考えるか。</p> <p>ア 一般職国家公務員（非現業）の任用はどのような法的性格を有するか。また、任用に関わる法定の諸原則についてどう考えるか。</p> <p>イ 民間の雇用契約の合意原則と基本的に合意原則が働かない公務員任用との関係について、どう考えるか。</p> <p>② 国家公務員の勤務条件は、公務員の平等取扱の原則との関係で、どのような範囲で同じでなければならないか。</p> <p>【①について】</p> <p>A説：任用行為や辞職の承認については、合意原則が働く民間の雇用関係と同様に扱うことはできないが、民間の雇用関係と同様に考えることができる部分については、その内容や考え方を公務の雇用関係においても取り入れることは可能である。</p> <p>B説：公務員の任用は、国家公務員法及び人事院規則に基づいて行われ、勤務条件について公法上の規制に服することを前提とする公法上の行為であり、私法上の労働契約関係と同質のものではない。その任用形態や勤務条件は細部にわたって法定されるべきであって、労使間の交渉で決めるべきではない。</p> <p>【②について】</p> <p>A案：所属する職員団体により勤務条件が異なることは、交渉による結果であり、平等取扱いの原則に反することにはならないが、勤務条件の統一性の確保等の観点から望ましくない。</p> <p>B案：成績主義の原則や職務給の原則を踏まえれば、国家公務員の勤務条件が所属する職員団体によって異なることは適当でない。</p>	<p>○ ①でいうとA説がよい。民間と同様に考えられる部分については公務員であっても勤労者として同様に扱われるべきである。②のA案のB案はそう変わらないのではないか。資料の6ページの※印のあとに一般的拘束力との関係があるという指摘があるが、このような考え方で整理をしていくことが考えられる。</p> <p>○ 現在の公務員法制では①のA説にあるように私法上の雇用関係と同質のものとして公務員の任用制度などは構築されていない。従って任用形態や勤務条件は細部にわたって法定されるべきであり、労使間の交渉で決めるべきでないというB説に行政の立場としては近いと思う。</p> <p>○ ①については、公務員は基本的人権ともいえる労働基本権が奪われておりそれを与えてほしいという立場からすれば、A説を取るべきである。ただ、まったく民間と同じと言っているのではなく、労働基本権という点については同じであって、民間であろうと公務員であろうと労使関係という点では同一であるが、その処理の仕方等については民間とは異なる憲法上の諸条件があり、それといかに調整をつけるかというように問題が立てられているのではないかと考えている。</p>
<p>2 協約締結事項の範囲</p>	

<p>(1) 交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。</p>	
<p>① 民間における経営・生産に関する事項と交渉事項・協約事項との関係はどのようにになっているか。</p> <p>② 交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。限定すべき場合、どのような考え方にに基づき、何を限定するのか。(議会制民主主義、財政民主主義、勤務条件法定主義、市場の抑制力、コストの視点、労使間自治と財政コントロールのあり方など)</p> <p>○ 義務的団体交渉事項の範囲について A案：組合（職員団体）員である職員の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、当局が権限を有するものとする。 B案：上記A案の範囲から一定の事項を外す。</p> <p>○ 交渉事項の全部を協約対象事項とすべきか。一部に限定すべきか。 A案：義務的団体交渉事項の全部を協約対象事項とし、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。 イ案：義務的団体交渉事項の一部を協約対象事項から外し、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。 ① 議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点から、法定化されていない細目的事項のみ協約対象事項とする。 ② 任用・分限・懲戒に関する事項については、成績主義（メリットシステム）、人事行政の公正の確保の観点から、協約対象事項から外す。 ③ 財政民主主義、市場の抑制力の観点から、給与に関しては民間準拠原則とし、協約対象事項から外す。</p>	<p>○ 現業職員には義務的団体交渉事項という概念があり、非現業職員についてもこの概念を適用すべきと考える。この場合の定義は2ページ②のA案である。同資料下記のイ案については、行政改革推進本部専門調査会報告にも記述があるが、反対である。現業職員等の基準よりも後退することはもちろん、非現業職員であっても「基準については権限の範囲内で交渉できる」という見解もある。</p> <p>○ 義務的団体交渉と義務的ではないという二分論が適当であるか疑問である。現行法では勤務条件については交渉に応じる必要があるとなっているが、交渉事項について細かな区分を設けると交渉が複雑化し時間もかかるのではないか。当面は何が交渉事項であるのか、ということをはっきりと協約との関係を整理すべき。二分論で議論をするのはいかがなものか。</p>
<p>③ 法定事項と協約事項との関係を、どのように考えるか。</p> <p>A案：団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じる。 B案：団体交渉の結果締結した協約は、一定期間内に立法機関に付議し、その承認を得て初めて協約としての効力を発生する。 C案：団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じるとしつつ、予算の枠を超え、または法令に抵触する協約は政府が立法院にその実現措置を求めることとする。</p>	<p>○ C案が現在の特労法等と同じシステムを想定しているならば、最低限確保すべきである。B案については、議会が詳細まで責任を持つ詳細法定主義であり、目指すべき自律的労使関係の構築は空洞化するのではないか。</p> <p>○ 法定事項と協約事項との関係について、協約が条例や予算より優先するという考え方は議会が給与等の決定に関与できないので地方行政にとっては大きな問題である。また、市町村行政は住民にもっとも身近に行政をおこなっていると同時に、職員給与が住民の税金で賄われていることを考慮すると給与決定に議会を通じて住民意思が反映できないことは住民の行政不信を招く恐れがある。協約の締結に伴って改正が必要となる条例等については、協約締結ではなく議会に委ねることが必要だと考える。管理運営事項の影響を受ける勤務条件については交渉の対象とされているが、組織や定数につい</p>

	<p>て事前に組合に提示する自治体が少なくないのが現状であるが、管理運営事項を交渉や協約の対象とすることについては、行政を担う立場としては市政運営に影響があると考え。給与とそれ以外を切り分けることが制度的に適切かどうかについて疑問を持っている。</p> <p>○ 議会との関係等については、非常に重要な課題であり、B案もしくはC案にて議会との関係を考えたい。</p>
<p>(2) 「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」を、どのように整理すべきか。</p> <p>① 管理運営事項と管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件をどのように整理し、規定するか。</p> <p>A案：「管理運営事項」の範囲を法令で具体的に規定する。 B案：「管理運営事項」の範囲は法令では具体的に規定しない。(現行どおり) C案：「管理運営事項」の規定について法律上からその概念をなくす。</p>	<p>○ 理由・根拠欄に示されているとおり、「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉事項である」という解釈は一般的である。国家公務員・地方公務員問わず管理運営事項を盾に交渉を拒否されることがあるという問題を指摘しておく。当局側より一方的に通告を受けるといった事例もあり、現場職員のモチベーションが下がりサービスの低下にも繋がりがかねない。労使関係制度検討委員会でのヒアリングであったように、管理運営事項についてスパッと割り切るのは難しいが、今回の検討によりしっかりと整理すべきである。</p> <p>○ 管理運営事項と勤務条件は重ならないという整理であり、今後の議論も進めていきたい。管理運営事項の範囲を法令で具体的に規定することは難しいと思われるのでB説がふさわしい。</p>
<p>② 交渉対象事項の範囲を規定する方法(法定、協約)についてどう考えるか。</p> <p>A案：交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙するが、勤務条件法定主義の原則から、交渉対象事項の範囲を現在の現業公務員で認められている範囲よりも狭める。なお、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。</p> <p>B案：交渉対象事項の範囲について、現行の特労法第8条のような形で法律上で具体的に列挙する。ただし、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。(現行の現業公務員と同様)</p> <p>C案：交渉対象事項の範囲は、協約で定める。(勤務条件全般について交渉対象事項とする。)法律上では交渉対象事項の範囲を例示し、具体的な交渉対象事項は協約で定める。ただし、「管理運営事項」は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。</p> <p>D案：交渉対象事項の範囲は、協約で定める。(管理運営事項も含め、勤務条件全般について交渉対象事項とする。)</p> <p>E案 A案からC案において、なお、管理運営事項それ自身を含め交渉対象事項とならない事項については、労使協議の対象とする(詳細は「13 労使協議制」で検</p>	<p>○ A説は合理的な理由を見出すことが困難であり、賛成しかねる。E説は労使協議制度との関係があると思うが、これは前向きに検討されるべき。B説からD説までの範囲であれば、アメリカの例なども含めて違う観点から検討してみる必要もあると思う。</p> <p>○ 交渉範囲だが、A説を支持する。現在の特労法の規定においては現業職員を前提にして作られており、これを非現業職員におけるスタンダードにして議論するのもいかなものかと思う。懲戒等も労使交渉の対象とするのも理解ができない。</p> <p>○ A説とB説の違いを後ほど教えていただきたい。また、先ほど委員の発言で「交渉範囲でないが、事前の労側への説明を実施している」という話があったが、それは実感している。例えば、速やかに実施・対応しなければならない案件がある際に、組合説明に時間を要する事例も相当あると聞いている。速やかに対応していただかないといろいろな国際情勢等に対応できないということもあるため、慎重に考えていただきたい。前向きに国民に向けた行政サービスについて労使双方が協議する場が重要であると考えている。</p>

<p>討)。</p> <p>③ 具体的な交渉対象事項の範囲について争いが生じた場合、団体交渉応諾義務違反の不当労働行為として事後救済に委ねることについてどう考えるか。</p> <p>A案：交渉拒否に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はない。(現行制度を維持)</p> <p>B案：交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否した場合の救済措置を強化するため、新たに国家公務員制度上に事後救済制度を設ける。</p> <p>C案：交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否した場合には、不当労働行為として事後救済に委ねる。(民間の制度と同様)</p>	<p>○ 非現業職員においても現業職員や民間でいうところの不当労働行為が存在すると思っている。団体交渉の応諾義務違反の不当労働行為として事後救済に委ねるべき。したがって、C説で示されている考え方が良いのではないかと。</p> <p>○ 事後救済制度について、これを事後救済というより、事前に交渉事項かどうかをさばくシステムを作ればよい。議論がある場合には事前にさばく方が効率的である。</p>
<p>3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方</p>	
<p>(1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。</p> <p>① 一般職国家公務員(非現業)の給与、勤務時間その他の勤務条件について、現在、どのような原則により決定しているか。また、その考え方如何。</p> <p>② 自律的労使関係制度を措置する場合、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則は、どうあるべきか。</p> <p>ア 民間の労働条件に準拠すべきか。準拠すべきとする場合、どの程度準拠すべきか。</p> <p>イ 民間の労働条件以外の要素も考慮すべきか。考慮すべきとする場合、どのような要素を、どの程度考慮すべきか。</p>	<p>○ 勤務条件を詳細に法定することは憲法の要請ではなく自律的労使関係に反するため、このような考え方は採用すべきでない。賃金等について必ずしも民間準拠でなければならないということではないが、新しい交渉システムがスタートした場合の根拠とする賃金水準としては民間に準拠すべきと考える。基準を大綱的に決定する仕組みのもとで民間準拠をすれば良い。民間準拠を法定化すること、民間に準拠することはイコールではない。また、公務員といえども一人の生活者であり、生計費を当然考慮すべき。財政状況については自律的労使関係においては非常に大きな制約事項となる。国・自治体の財政運営の失敗を職員に押し付ける可能性もあるということに留意しなければならない。もしそうするならば職員団体が財政運営に意見を言える仕組みが同時に必要。</p> <p>○ 現在の民間準拠については国民に相当程度理解されている原則であるので、このようなことは法律上明記すべきと考える。</p>
<p>(2) 給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。</p> <p>① 一般職国家公務員(非現業)の給与改定に当たり、現在、どのような調査を行っているか。また、その考え方如何。</p> <p>② 自律的労使関係制度を措置する場合、給与交渉の参考指標として</p>	<p>○ 給与交渉の参考指標としての調査機関についてはC案が基本である。第三者による客観的なデータは事実上の勧告となることが想定され、行政改革推進本部専門調査会でもそのような見解が示されている。現行と同様な仕組みを制度に位置づけることは大きな疑問点である。調整システムについては、中労委が調査を実施する一方で、また第三者機関が交渉の前段で調査を実施するというのであれば、</p>

<p>の調査はどうあるべきか。</p> <p>ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか。</p> <p>イ 調査はどのような機関が担うべきか。</p> <p>③ 交渉不調の場合における第三者機関等による調整のシステムを設ける場合にも、給与交渉の参考指標は有効なものとなるのではないか。</p> <p>ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか。</p> <p>A案：第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。(現行と同様の詳細な調査を実施する。)</p> <p>B案：第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけるが、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。</p> <p>C案：交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行う。</p> <p>イ 調査はどのような機関が担うべきか。</p> <p>A案：交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施する。</p> <p>A'案：交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託(あるいは、労使双方が協議して委託)して行うものとする。</p> <p>B案：交渉不調等の場合の調整を担当する第三者機関が実施する。</p> <p>B'案：交渉不調等の場合の調整を担当する機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託(あるいは、労使双方が協議して委託)して行うものとする。</p> <p>C案：労使がそれぞれ自ら調査を実施する(直接実施又は民間企業等への委託調査)</p>	<p>費用と便益等の観点より大きな疑問を持つところである。</p> <p>○ 第三者機関について、調査を出した権威や法律的な位置づけが重要であり、C案を支持する。A案でも労使双方が納得すればあり得るのではないか。</p> <p>○ 調査についても、国や地方等が人事院勧告の調査に基づいて勤務条件や給与を決めている。説明の際の根拠として客観性や細かさが挙げられており、このような調査を実施することは非常に重要である。仮に労使それぞれが調査をするとすると、調査される企業も煩雑になり迷惑ではないか。ここは合理的な方法で調査を実施すべきであり、調査レベルを維持しつつ、簡素化できる方法を検討すべき。</p>
<p>(3) 給与交渉の交渉事項やスケジュールを、どのように想定するか。</p> <p>① 給与交渉の交渉事項やスケジュールをどのように想定するか。</p> <p>ア 給与交渉の交渉事項をどのように想定するか。(水準、配分)(中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け)</p> <p>イ 毎年度の予算査定や国会審議のスケジュールを踏まえ、給与交渉のスケジュールをどのように想定するか。</p> <p>② 給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するか(中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け)。交渉スケジュールについて、給与の交渉スケジュールと合わせることを含め、どのように想定するか。</p> <p>③ 給与等の協約期間はどのようにすべきか。</p> <p>ア 給与交渉の交渉事項について</p>	<p>○ 給与交渉の事項については水準・配分を問わず、交渉事項にならないことは想定していない。公務に持ち込んだ場合は妥結できないのではないかと、という疑問があるが、それであれば仲裁裁定の導入も含めて制度設計をすれば十分クリアできる。C-1からC-4までは理論上はあり得ると思うが、現段階ではこれほど細かく検討する必要があるかどうか疑問である。交渉事項の切り分けについては、「基本的な事項」が何であるかによるが、多くの事項は中央交渉によるべきと考えている。機動的な行政運営という点であれば、一定の事項については各府省による交渉もあるべきである。</p> <p>○ ②給与以外の交渉事項についてはB案がふさわしい。ただし、コストや透明性の確保についてはしっかりと考慮すべき。交渉事項については給与の交渉スケジュールと合わせるものがベターである。協約期間については、A案が基本である。</p> <p>○ 交渉スケジュールについては給与と関連があるものが多いので、それと合わせるものが合理的だと考える。給与については社会経済情勢に応じてスピーディに対応しなければならないので、給与は1</p>

1 水準、配分

※ 論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ、仮に給与に関する法定事項を大まかに設定した場合

(1) 仮に、例えば現行のような俸給表を定めることを法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合

A案 水準、配分ともに交渉対象とする。

(2) 仮に、例えば現行のような俸給表を法律で定めるとした場合

B-1案：水準、配分ともに交渉対象事項とする。

B-2案：水準は交渉対象事項とし、配分は交渉対象事項としない。

B-3案：水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分は交渉対象事項とする。

(2)' 例えば現行のような俸給表を法律の委任を受けた下位法令等で定める場合も考えられる。

(3) 仮に、例えば各職務の級の俸給額の幅のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額を定めることは法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合

C-1案：水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-2案：水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

C-3案：水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-4案：水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

(3)' 例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を法律の委任を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

2 中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分け

※ 論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ整理した場合

A案：全ての事項を中央交渉による。

B案：基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

（前段）給与以外の勤務条件の交渉事項について ※論点1(3)の整理のC～E案を念頭に置きつつ整理した場合

A案：全ての事項を中央交渉による。

B案：基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

年でそれ以外は3年という考え方はあると思う。

<p>(後段) 給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて</p> <p>A案 給与以外の勤務条件については、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はない。</p> <p>B案 給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合わせるべきである。</p> <p>給与等の協約期間について</p> <p>A案：労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として当事者の自由。ただし、3年を超える有効期間の定めをすることはできない。</p> <p>B案：給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とする。</p> <p>C案：給与以外の勤務条件については、協約期間を3年とするが、給与については、1年とする。</p> <p>D案：給与等すべての勤務条件について、協約期間を1年とする。</p>	
<p>4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係</p>	
<p>(1) 議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきか。</p> <p>① 法定事項とすることについて、どのような視点によると考えるべきか。(議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など)</p> <p>ア 議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点 イ 成績主義原則の視点 ウ 勤務条件決定の基本原則の視点 エ 透明性、説明責任の視点 オ 地方自治体・公益法人等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点 カ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点</p> <p>② 給与については、どの程度詳細に法定するか。(給与の幅・額、手当の種類・額等)</p> <p>(1) 俸給表</p> <p>A案：俸給表の内容を法律で定めない。</p> <p>A-1案：俸給表を定めることを法定するが、俸給表の内容は下位法令等で定める。(例えば、法律で、「職種ごとに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき区分された等級と、その等級ごとに俸給額の幅と号俸を定めた俸給表を定める」旨を規定)</p> <p>A-2案：下位法令等で俸給表を規定することを義務付けない。(俸給表を定め</p>	<p>○ 先ほどの指摘のとおり、憲法や基本法等と現行取られている措置とが交錯しているように思える。勤務条件の大綱的基準、金銭的勤務条件の大綱基準、客観的公務員制度の3点が憲法から要請されることであり、それ以上は立法政策の問題であるという指摘がある。あくまでも勤務に関する基本的な原則にすれば良く、詳細な法定主義は自律的労使関係を損なう。イについて了解できるが、ウについてはあくまでも現行法における成績主義原則の具体化にすぎず、同列の基本原則とは捉えにくい。エは必要条件とは思えず、労使納得の上、協約により情報公開のあり方を定めれば良いと思う。</p> <p>○ 勤務条件は法律で明らかにすることが国民への説明責任を果たす所以と考えている。</p> <p>○ 給与については詳細に法定することは憲法上の要請ではないので採用すべきではない。現在は給与法として細かく定められているが、新たな交渉システムでは法定化する必要はなく、交渉事項に盛り込むべきである。労働組合に参加していない職員については、労働協約の拡張適用をすれば良く、情報公開の対象とすれば良いのではないかと。特労法のように予算上不可能な支出の協約を締結しようとするならば、政府が国会に付議をして承認を求めればよい。</p> <p>○ 現行の給与法等で定めているものは法律で定め、基本的なことは中央交渉によるべきである。交渉スケジュールについては給与と関連があるものが多いので、それと合わせるものが合理的だと考える。</p>

るか定めないかは交渉次第)

B案：現行のような詳細な俸給表を法律で定める。

B-1案：初任給、昇格、昇給等の基準について、法律の委任を受けた下位法令等で定める。

B-2案：初任給、昇格、昇給等の基準は交渉で決める。

C案：各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定める。

C-1案：幅の間の具体的な俸給額（号俸）は下位法令等で定める。

C-2案：幅の間の具体的な俸給額（号俸）は交渉で決める。

(2) 手当

A案：手当の内容（種類、額・率、支給対象要件等）について法律で定めない。

A-1案：手当の大枠について法定し、手当の種類、額・率（具体的な額のほか、上限・下限額の設定等が想定される。以下同じ。）、支給対象要件は下位法令等で定める。（「大枠について法定」とは、例えば、法律で、「時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項等について定める」旨を規定）

A-2案：下位法令等で手当を規定することを義務付けない。（手当を定めるか定めないかは交渉次第）

B案：手当の種類（内容）、額・率、支給対象要件を法律で定める。その他法律の委任を受けた事項については下位法令等で定める。

C案：手当の種類、支給対象要件を法律で定める。

C-1案：額・率は法律の委任をうけた下位法令等で定める。

C-2案：額・率は交渉で定める。

D案：手当の種類（例えば、「扶養親族のある職員に対して支給する手当」等を法律で規定）のみを法律で定める。

D-1案：額・率、支給対象要件は法律の委任を受けた下位法令等で定める。

D-2案：額・率、支給対象要件は交渉で定める。

E案：手当の性質に応じて法定する事項とそうではない事項に分ける。

※ 4-(1)①の視点をメルクマールとする。例えば、成績主義の原則から、職務給の原則、勤勉手当、俸給の特別調整額等については、法律で定めるが、生活給的性格をもつ、扶養手当、住居手当等は全て交渉に委ねる等

【以下は②の参考資料】

○ 給与以外の勤務条件については、どの程度詳細に法定するか。

※ 勤務条件としては、勤務時間、時間外勤務、週休日、休日、休暇、安全衛生、災害補償等があるが、これらの内容についてどの程度法定するのかは、個別に検討する必要があるがここでは一般的な整理に留める。

A案：情勢適応原則等の勤務条件に関する基本原則は法律で定める。勤務時間、週休日、休暇等の内容について法律では定めない。

※ この場合には、憲法27条との関係で、非現業国家公務員について適用除外となっている労働法制（労働基準法等）の適用について検討する必要がある。

A-1案：法律の委任を受けた下位法令等で定める。

給与については社会経済情勢に応じてスピーディに対応しなければならないので、給与は1年でそれ以外は3年という考え方はあると思う。

<p>A-2案：下位法令等で内容を規定すべきことを義務付けない。</p> <p>B案：勤務時間、週休日、休暇等について具体的な内容は法律で定める。その他法律の委任を受けた事項については下位法令等で定める。</p> <p>C案：一週間あたりの勤務時間など、基本的な事項のみ法律で定める。</p> <p>C-1案：具体的な内容は法律の委任を受けた下位法令等で定める。</p> <p>C-2案：具体的な内容は交渉で決める。</p> <p>D案：給与以外の勤務条件のうち、その性質に応じ、法定すべき事項と法定しない事項に分ける。</p> <p>※ 4-(1)①の視点をメルクマールとする。例えば、勤務時間、安全衛生や災害補償は法律で定めるが、その他の事項は全て交渉に委ねる等</p>	
<p>(2) 財政民主主義、国民・住民に対する説明責任の観点から、給与の内容を、どの程度、国会・地方議会の審議対象（予算説明事項）又は報告事項とすべきか。</p> <p>① 事前関与をどうすべきか、事後関与をどうすべきか。</p> <p>② どの程度詳細に説明又は報告させることが適当か。</p> <p>(1) 予算審議では給与総額のみを審議し、事後的に給与制度の内容も含め重点的にチェックする場合</p> <p>A案 交渉を実施する前に予算案を提出し、給与総額のみを審議する。その際の説明資料は、現行と同様のものとする。（給与総額は現時点の基本給や手当の水準と次年度の予算定員を基に積算し、給与の上限として予算において定める）</p> <p>A-1案 決算審議の際あるいは決算審議とは別に、協約の内容、給与の支給状況等について報告する。報告内容は、現行の決算における報告内容よりも詳細なものとする。</p> <p>A-2案 他の予算事項と同様、通常の決算の中で処理する。報告内容は現行と同様になる。</p> <p>(2) 予算審議時に予算案と協約（給与制度）の内容を詳細にチェックする場合</p> <p>B案：交渉を踏まえた協約（給与制度）の内容と予算案を同時に審議する。 （予算案は協約の内容を踏まえたものにする。）</p> <p>B-1案：決算審議の際あるいは決算審議とは別に、給与の支給状況等について報告する。報告内容は、現行の決算における報告内容よりも詳細なものとする。</p> <p>B-2案：他の予算事項と同様、通常の決算の中で処理する。報告内容は現行と同様になる。</p>	<p>○ 国会・議会在チェックを行うことは当然だが、労使間で成立した協約内容が根拠無く国会や議会等に反故にされるシステムではいけない。また、仲裁制度を導入し、それが最大限尊重される仕組みである必要がある。予算案について示されたB案では、民間準拠として夏前に交渉妥結し新年度当初予算に入れた場合、実現するのは翌年4月となる。今年のように民間の春闘で激変要素があった場合にはそれにも対応しなければならず、前年の春から実施した交渉は何だったのかと混乱する。そこで秋の臨時国会で補正予算を提出することになるのではないかと。それであればこの仕組みとしては理解ができる。</p> <p>○ 勤務条件を法律で詳細に規定せず下位法令や協約で規定することを前提として、その前段階にある様々な問題点が整理されたと認識している。したがって、勤務条件については詳細に決めるべきである立場であると申し上げる。</p>
<p>(3) 法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約について、その締結手続及び効力発生要件等について、どのようにすべきか。</p>	<p>○ 論点2(1)③のC案でもあったが、現在の特労法等のレベルが最低確保されるべきラインである。予算や法令に抵触しないものまで全てを国会・議会に付議する対象になってしまうことを危惧している。</p>

- ① 国民及び国会との関係において、労使間の協約が最終的に有効となる仕組みをどのように考えるか。(確定のタイミング等)
- ② 法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約について、どう考えるか。
- ③ 第三者機関等による調整のシステムとして仲裁等がなされた場合に、仲裁裁定をどのように取り扱うか。

2 法律の改正又は予算の修正を必要とする内容の裁定

ア案：独立性、中立公平性、専門性のある第三者機関が、法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定も行えるものとする。

法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定に関しては、政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決・承認を求めるものとする。

※ 給与については、仲裁裁定を実施するために必要な金額を、予算の定めるところにより、財務大臣の承認を受けて、支給することができるものとする。(予算の移流用等の措置により実施できる場合は国会付議不要。)

また、政令等の改正を必要とする内容の仲裁裁定に関しては、速やかに必要な改正のための措置をとるものとする。

イ案：法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定は行えないものとする。

非現業職員についても仲裁の仕組みを入れることが前提。イ案は争議権の代償措置として、労働委員会による仲裁等の手続きが確保されるべきということが判例等でも確立している。ILOからも同様の勧告があり、イ案で対応すべきと考える。

- 勤務条件は法定すべき、という前提に立つと第三者機関による仲裁等については、ア案でないと機能しないと考える。

● 交渉システム関係

5 交渉システムのあり方	
<p>(1) 国家公務員について、基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）をどうすべきか。</p> <p>① 基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。また、その主体は、内閣人事局とすべきか。</p> <p>② 各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p> <p>A案：給与、勤務時間について、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項は中央交渉に委ねる。 各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項は、各府省、各地方支分部局等において、それぞれの当局の権限の範囲で交渉する（当該事項について管理し、又は決定することのできる当局を当事者とする）。</p> <p>※ 各段階における具体的な交渉事項の一つのイメージ（論点5(2)と共通） （現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合のイメージ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央・・給与、勤務時間・休暇等に関する基本的な事項、昇格等の基準、勤務時間・休憩時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策等）に関する基本的な事項 ・ 各府省、各地方支分部局等・・勤務時間・休憩時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等 <p>（上記とは各段階における切り分けを変えたとした場合の一つのイメージ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央・・給与、勤務時間・休日・休暇に関する基本的な事項、昇格基準等 ・ 各府省・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策、冷暖房や更衣室等）に関する基本的な事項等 ・ 各地方支分部局等・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等 <p>（注）ここに記載している事項が交渉事項となり得るかについては、論点2の整理に係る問題である。</p> <p>B案：給与、勤務時間について、原則として全府省統一的に定めることとし、中央交渉のみによる。</p> <p>C案：給与、勤務時間について、各府省交渉による。 ※ C案では、さらに、各府省の本省交渉のみとする場合、基本的な事項を本省交渉とし、その他の事項を各地方支分部局等で交渉する場合などが考えられるが、ここでは省略した。</p> <p>○ 中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか。</p>	<p>○ 基本的な事項については中央交渉で決定し、各府省の権限とされた事項や各府省や地方支分部局に委任された事項は各当局の権限の範囲で交渉すべきであり、A案が妥当。交渉事項に関する実態を熟知した当事者により、実態に即した交渉等を実施できることに加えて、コストも最小限に抑えることができる。</p> <p>本年2月にNTT東日本、NTT労組のヒアリングを実施し、中央、企業本部、地域、職場の交渉段階が設定されているとあったが、中央では労働条件に関わる事項、制度の改定、労使間ルール決定を交渉し、企業本部では中央から委ねられた労働条件に係わる事項、制度の改定・運用・解釈等について交渉を実施するとしていた。B案では実態に即した交渉はできないのではないかと危惧する。自律的な労使関係の構築という観点からもそぐわないのではないかと。C案については、統一性確保の問題とコストの面で問題がある。</p> <p>○ 給与、勤務時間については、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項については中央交渉とし、法令により各府省の権限とされた事項及び法令に基づき地方支分部局等に委任された事項は、それぞれの当局の権限の範囲で交渉するとすることが適当であると考えます。</p> <p>○ 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階において、事務や権限をどの職あるいは機関に委ねるかは、本来、使用者側の権限において決定すべき事項であり、労使で協議して決定するものではないと考えている。当局は権限の範囲で交渉に応ずることから、当局の権限が定めれば、交渉対象事項の範囲も定まる関係にある。したがって、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項については、労使間で協議して定めるという選択肢は採り難いと考えます。</p> <p>○ 勤務条件の統一性について、民間企業で協約を締結した場合では、他の組合の組合員より良い勤務条件にすることも可能である。公務では、協約締結権を認めた時に勤務条件の統一性をどのように考えるか、を悩ましく思っている。例えば、平等取扱いの原則で、勤務条件の統一性は担保できるのか。一体何をベースにして勤務条件の統一性が必要である、と言ってきたのか。ワーキンググループで結論が出たわけではなく、悩ましい問題として提示している。</p> <p>○ 民間企業においても現実問題として一企業では同じ勤務条件であるということについては、現状としてそうなっているのが、そうすべきか、という問題は別である。ワーキンググループでも議論したが、民間では勤務条件が異なることを認めた判例もあったと記憶している。</p> <p>○ 交渉システム全体像に係わる点で、中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか否かという点につ</p>

<p>内閣人事局を中央交渉の担当部局とするした場合のメリット、デメリット等としては、次のようなことが考えられる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌する内閣人事局が交渉当事者となり、当事者としての意識及び権限を有する労使により交渉が行われることになり、より有益な交渉が行われることが期待される。特に、主体的・戦略的に、行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を、労使交渉により構築することができる。 ・ 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌し、政府における使用者機関としての役割を担う内閣人事局が交渉当事者となることにより、交渉で合意された内容が迅速に実現される。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉システムを適切に機能させるため、内閣人事局に交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等が必要となる。 ・ 予算による統制のあり方の議論を踏まえ、財政当局との関係を整理する必要がある。 	<p>いて意見を申し上げる。現在、総務省、財務省、人事院等に分立している国家公務員の人事行政を一元化する必要がある。そのために新たな中央人事行政機関を設置し、専任の大臣を置くとする体制を確立しなければならない。使用者機能を有することを明確に位置づけた上で国家公務員の労働交渉により労働条件を決定する必要がある。併せて、この中央交渉には財務大臣等も同席し、合意内容の迅速な実現を図るべき。</p>
<p>(2) 国家公務員について、給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムをどうすべきか。</p> <p>A案：給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とする。 B案：論点5(1)の交渉システムのうち、給与、勤務時間に関する交渉システムとは異なるパターンの交渉システムとする。</p> <p>※ ここではいくつかの組合せの案があり得るが、例えば以下のような案が考えられる。</p> <p>B-1案：給与、勤務時間：中央交渉のみ その他の勤務条件：中央交渉・各府省交渉</p> <p>B-2案：給与、勤務時間：中央交渉のみ その他の勤務条件：各府省交渉のみ</p> <p>B-3案：給与、勤務時間：各府省交渉のみ その他の勤務条件：中央交渉のみ</p>	<p>○ A案の給与・勤務時間と同様が望ましい。給与、勤務時間と整合性を持って行うべきであり、結果として追加コストを生じさせない。民間企業でも同じようにおこなっていると承知している。給与・勤務時間とそれ以外で交渉システムを変更する理由は基本的には無いと考える。</p> <p>○ 給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムについては、給与等と異なる交渉システムとする理由が基本的にはないこと等から、給与等に関する交渉システムと同様とすることが適当であると考えられる。</p>
<p>(3) (1)及び(2)の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。</p> <p>○ 交渉当事者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央において交渉する事項については、内閣人事局に勤務条件の決定権限を集中するために必要な法制上の措置を講じる必要がある。 <p>また、内閣人事局において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成等が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な</p>	<p>○ 交渉システムのための措置と体制等については、中央、各府省、地方の3つの交渉段階を設けることが基本と考える。中央では全国レベルで共通性・統一性が求められる給与や労働条件等の基本的事項について交渉し、各府省では中央で委任された事項や昇給・昇格等の適用・運用、及び当該府省に該当する勤務条件や独自の課題について交渉する。地方ではそれぞれ固有の交渉を行うことではどうかと思っている。交渉の範囲については、法律は交渉対象事項の範囲を定め、具体的な交渉対象事項は協約で定めることを前回の委員会で主張させていただいたが、各段階における交渉対象事項について、あらかじめ法律で決めるA案については、求められる自律的労使関係を損ねるとともに機動的な</p>

<p>知識経験を有する人材の育成等は重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省において交渉する事項については、各省各庁の長に勤務条件の決定権限が付与されるよう、必要な法制上の措置（例えば、「〇〇については、各省各庁の長が定める。」などとし、更に各地方支分部局に委任する場合には、「各省各庁の長は、この法律による権限の一部を部内の職員に委任することができる。」とするなど）が必要となる。 <p>また、各府省（更に地方支分部局の長に権限委任する場合には各地方支分部局）において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な知識経験を有する人材の育成等は重要。</p> <p>○ 交渉対象事項</p> <p>A案：中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項については、中央から順に重複しないように切り分けを行い、あらかじめ法令等で規定する。</p> <p>B案：中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項については、重複しないように切り分けを行うことに留意しながら、労使間で協議して定める。</p>	<p>対応を困難にする。一方でB案は自律的労使関係を尊重するものであり、各段階における実態を熟知した当事者により決定されるものと認識している。デメリットとして複数組合での切り分けが記載されているが、民間企業でもあるように責任あるトップが当事者となる中央交渉により、最初に各段階における交渉事項の整理を実施すれば、その心配は無いと考える。</p>
<p>(4) 交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。</p> <p>(1) 現行職員団体制度を前提とした場合</p> <p>A案 登録職員団体に交渉・協約締結を認める。登録されない職員団体（以下「非登録職員団体」という。）については現行制度と同様に、非登録職員団体が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとするが、協約締結は認めない扱いとする。</p> <p>B案 登録職員団体、非登録職員団体の区別なく、職員団体に交渉・協約締結を認める。</p> <p>(2) 職員団体制度を廃止した場合。</p> <p>A案：職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取り扱いとする。</p> <p>A'案：A案の場合において、協約締結権を付与されない職員については、現行の職員団体制度を適用する。</p> <p>B案：自主的かつ民主的な労働組合であるために必要な労働組合法第2条及び第5条第2項に規定されている要件（※）を満たしているか予め第三者機関により資格審査が行われ、登録されたもののみを交渉主体と認める。</p> <p>（※）自主的かつ民主的な労働組合というためには、現行の国家公務員法における職員団体の要件にはないが、労働組合法第2条や第5条に定められている、使用者から経理上の援助がされていないこと、会計監査及び組合員への公表がされていること等の要件を満たす組合（団体）とする必要がある。</p>	<p>○ 現在の登録制度は人事院等の行政管理機関が職員団体の運営の細部を把握する仕組みとなっているが、結果として職員団体の細分化を招いており職員団体制度は廃止すべきだと思っている。ILOからも細分化は労組を弱体化し、労働者の権利を守る活動を弱めるものであり、公務員自らの選択で組織が結成できるように法改正を求める勧告が行われている。同時に協約の細分化についても、専門調査会でも指摘されているように交渉コスト及び費用と便益の面からもマイナスであることに留意すべきである。したがって、職員団体制度を廃止した場合はA案を採用すべき。自律的労使関係を行う場合には、民間と同じ労働法制を適用すべき。なお、現在でも登録していない職員団体でも交渉が可能であり、事前の資格審査が必要となるB案は現行より後退するものであり、容認はできない。</p> <p>○ 職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取り扱いとする点について、真の当事者である当局と職員団体と意思疎通を図る現行の職員団体制度の意義は高い。一方で、登録のない職員団体まで交渉対象とすることは、交渉回数著しい増加に伴い交渉コスト面の課題があるため、適当ではないと考えられる。</p> <p>○ 交渉に要するコストが増えるため、市民の税金により議会の承認を得ておこなっている地方自治体としては登録団体を交渉当事者とすべき。</p> <p>○ 職員団体の範囲については、国家公務員には職務専念義務や全体の奉仕者等という条件があるが、それらを前提とした上でも、公務員労働者が自主福祉運動や連合の運動等に係わることはまかりならないという解釈がややもすると一人歩きして議論すべき中心から外れてしまいかねないので、職員団</p>

	<p>体制度を廃止すべき等との主張を支持したい。</p> <p>○ 交渉・協約締結の当事者たる職員団体の範囲については、国民の税金によって賄われる国家公務員の給与などの勤務条件決定プロセスに労側当事者として参画する以上、当該団体が、外部からどのような団体であるのか分からなければ、国民に対する説明責任が果たせず、国民の理解も得られないことから、登録職員団体に交渉・協約締結を認めることとすることが適当であると考え。</p>
<p>(5) 少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。</p> <p>A案：職員団体については、その規模（組織率）に関わらず団体交渉権及び協約締結権を付与する。</p> <p>B案：排他的交渉代表制を採用し、交渉代表以外の団体交渉は認めない。</p> <p>※ 排他的交渉代表制を採用する場合には、以下のような条件のもとで制度設計することが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉代表になるためには、単位内の協約締結権が付与される全ての労働者の過半数の信任を得ること ・ 排他的交渉代表となることについての民主的な選出手続（投票等）を経ること ・ 排他的交渉代表に選ばれた者は、常に単位内のすべての労働者を公正に代表する義務（公正代表義務）を負うこと <p>C案：交渉単位ごとに一定の組織率を超える職員団体に対してのみ、団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C案ではさらに以下のパターンが考えられる。</p> <p>C-1案：協約締結権を付与される一般職非現業職員の過半数を構成員とする職員団体（以下「過半数職員団体」という。）のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-2案：最大の組織率を有する職員団体のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-3案：一定の組織率（例えば 30%）を満たす職員団体に団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-4案：複数の職員団体が統一することでC-1～3までの要件を満たすこととなった場合には、当該統一団体のみに団体交渉・協約締結を認める。なお、当該統一団と交渉できる場合の具体的要件については別途検討が必要</p>	<p>○ 排他的交渉代表制は、違憲、合憲が分かれており、判断は保留する。ただし、アメリカで採用されている排他的交渉代表性については、当方で調査を行っているがかなり複雑な制度であると認識している。また、この制度とセットでエージェンシーショップ制も併せて行われている。使用者側からの露骨な妨害も大きく、アメリカにおいて深刻な問題となっているとともに、日本にはなじみにくい制度であるとの説もあるため、導入には慎重と考える。少数職員団体の取り扱いについて、3つの案が挙げられているが、A案を基本とすべきである。この場合、職員の労働条件の統一性の確保の観点から、労働協約の拡張適用や就業規則の導入をセットで考える必要がある。</p> <p>○ 少数職員団体の取り扱いについては、交渉による勤務条件の決定に当たっては、①勤務条件の統一性を確保することが人事管理上も必要であること、②公務部門は、租税により当局の交渉経費が賄われるため、コスト削減の仕組みが民間以上に求められること、③少数の職員団体との協約をベースに全職員の勤務条件が決定されるのは不合理であること等にかんがみると、法制的な検討を前提とするが、協約締結権を付与される一般職非現業職員の過半数を構成員とする職員団体（複数の職員団体が共同統一交渉という形で過半数を満たす場合も含む）のみに交渉・協約締結権を付与することとすることが適当であると考え。</p>
<p>(6) 複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。（統一交渉などについて、どのように考えるか。）</p>	<p>○ どのような交渉団体を構成して交渉するかは組合側の自由であるので、共同統一交渉を可能とするのは当然のことと認識する。共同統一交渉を始めた後に合意に至らなくても、個別交渉ができないようにすることについては適当ではない。</p> <p>○ 異なる職員団体との交渉の結果、異なる協約を締結して議会に提出することは現実的ではない。統一した団体交渉の結果を踏まえて議会へ議案を提出するのが適当である。</p>

(7) 同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。(同一職種に複数組合が存在したり、組合に加入しない職員が存在する場合には、協約の内容や協約締結の有無によっては、同一職種・同一勤務条件が確保されないおそれがあるが、平等取扱の原則の要請や人事管理の観点等から、何らかの措置が必要か。)

ア 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。

イ 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。

ウ 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。
(例えば、政省令等や、国有林野における給与準則及び勤務時間等に係る規程並びに就業規則、民間における就業規則など)

【イ 協約の拡張適用について】

A案：民間と同様に例えば、四分の三以上の数の同種の職員が一の協約の適用を受けるといったときは、その他の同種の職員についても拡張適用される。

B案：協約の拡張適用を公務に導入しない。

【ウ 当局の定める勤務条件に係る規範について】

(案 (給与準則等や就業規則による場合))

法令・予算及び協約の定め範囲内で、当局は、法施行者としての給与準則等の制定や、使用者としての就業規則の制定により、協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員にも適用される勤務条件に係る法規範を定めることとする。

○ 労働協約の拡張適用は国営企業職員にも適用されており、国家公務員にも適用すべきであるのでA案を採用すべき。また、当局が定める規範については、協約に基づいた同様の勤務条件を管理職員や非組合員へも適用すべきである。労働協約の拡張適用の要件が満たされないときに取り得る一つの方法である。ただし、対象とならない職員を代表する意見を聴く仕組みを検討すべき。

○ 平等取扱の原則から一義的に「勤務条件が同じでなければならない」という結論は出ないと思う。労働組合の立場からすれば、「同じ仕事をしていれば基本的に同一賃金である」ことを主張しているのので、「労働組合に加入しているかないか」が「同じ仕事をしているかないか」という話にはならない。したがって、労働組合が交渉して決まったものを、就業規則等として他の人にも適用することが実際の取組みとなるという感じを持っている。先ほどの陪席の発言にあった人事管理制度について、制度の建前と実際の運用が必ずしも一致していない。この項目については、何をどの様に議論するかという切り口を事務局より提示すべき。

○ 勤務条件の統一性について、ワーキンググループで議論されていた意見を紹介したい。労組法では組合ごとの個性を尊重することになっている。だからこそその組合並存であり、結果としての同一勤務条件となるかもしれないが、ある組合に入っていれば、自分が望ましい勤務条件が実現されるから組合費を払ってまで組合に入るという考え方である。組織から見た論理であれば、勤務条件が多様になると管理コストがかかりすぎるので、ある一定の枠の中で統一性が無いと困ることになる。労組法の考え方からすると、法律論的には勤務条件は組合ごとにも変わっても構わないこととなる。公務に関しても同じことを原則にするかどうかであり、これが従来の公務員における考え方とはかなり異なるため、この調整をどうするか、である。民間企業ではユニオンショップの考え方が認められているので、全従業員が組合に入るため格差は生じない。公務員ではユニオンショップが認められていないため、この点をどうするか。加えて、公務員では結論的に同一賃金になっていく場合には、フリーライダーが出てくる。組合がコストをかけて交渉を実施するが、運用コストを非組合員が担わない。そこをどうするかであるが、アメリカでは、排他的代表交渉制と絡まって、エージェンションショップといって非組合員も交渉コストを分担する考え方があり、その代わりに公正代表義務がある。この仕組みをどのように考えていくかが、座長の発言のポイントである。全体として、労組法と公務法制との調整は原理論としては考えておかなければならない。

○ 勤務条件の統一性については、勤務条件を詳細に法令で定めた上、法令・予算及び協約の定め範囲内で、給与準則等を定めることによって確保することが可能であり、労働法制上も種々議論のある協約の拡張適用の制度を導入する必要はないと考える。

(8) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間における、給与等

<p>決定システムが異なることによって生じる給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置をどのように考えるか。【後掲の11において検討】</p>	
<p>6 交渉不調の場合の調整システムのあり方</p>	
<p>(1) 交渉不調の場合の第三者機関による調整（例えば、あっせん、調停、仲裁）について、どのようにすべきか。また、強制的な仲裁等について、どのようにすべきか。</p>	
<p>① 交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため、調整システムはどうあるべきか。</p> <p>A案：交渉不調の場合には、独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整を行うことができるものとする。調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁の3種類を設ける（労調法が適用される民間労働者及び特労法が適用される現業国家公務員と同様）。</p> <p>B案：交渉不調の場合の調整の手段として、仲裁のみを設ける。</p> <p>C案：A案の仕組みを基本としつつ、交渉不調の場合には、使用者側が職員団体の意見を添えて法案を提出し、国会の判断に委ねる。</p>	<p>○ 交渉不調というものは当然想定されるので、しっかりと調整システムを設置されなければならない。その際には独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が、あっせん、調停、仲裁を設ける調整システムはどうあるべきか、という案ではA案を支持する。労使の自主性を確保するという観点から労働協約で調整の手続きを定めているときはそれを尊重することが基本。その基本を前提として、三者構成の第三者機関による調整システムとすべきであり、現業職員や特定独法で設けられているシステムを用意すべき。争議権が引き続き制約される場合には、代償措置と位置づけられる強制仲裁制度についても必要と思われる。これは2002年のILOからの報告にあり、この内容を踏まえるべき。B案は調整の手段としては仲裁のみとされており、労使交渉や労使の合意の幅を狭めると危惧する。C案は最終的には労使交渉の外で決着することであり、デメリットとして記載されている問題がある。</p> <p>○ 第三者機関が調整を行うことができるものとし、調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁を設けることを基本とすべきと考える。</p>
<p>② 仲裁等の開始要件はどうすべきか。</p> <p>A案：労使交渉による自律的な解決を原則としつつ、交渉不調の場合には、労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続（第三者機関の決議・職権、例えば内閣総理大臣の請求）により、調停、仲裁を開始できることとする。</p> <p>【A案の開始要件の具体的イメージ】</p> <p>※ 調停の⑤及び仲裁の⑤の請求主体を主務大臣ではなく内閣総理大臣等としている点が異なるほかは、現行特労法と同じである。</p> <p>あっせん・① 労使の双方若しくは一方の申請があったとき。</p> <p>② 第三者機関の決議があったとき。</p> <p>調停……① 労使の双方が調停の申請をしたとき。</p> <p>② 労使の一方が、労働協約の規定に基づき調停の申請をしたとき。</p> <p>③ 労使の一方の申請により、第三者機関が調停を行う必要があると決議したとき。</p> <p>④ 労使の申請がなくとも、第三者機関が職権に基づき、調停を行う必要があると決議したとき。</p> <p>⑤ 行政運営に最終的な責任を負う者（内閣総理大臣等）が、調停の請</p>	<p>○ A案を基本にすべき。資料1の59ページに例示があるが、強制的な手続の開始の項目で内閣総理大臣の請求という記載がある。この場合、内閣総理大臣は最終的な行政運営と使用者の責任を持っているので、この二つの立場を分離することはできないのではないかと。使用者側の最終責任者が強制的な手続の請求者となり得るのか。組合側との関係で均衡を欠くのではないかと。地方自治体の場合でも、首長を請求者とした場合には同様の問題が起きるのではないかと。コスト面でどのような機関を設けるかということだが、中央では中央労働委員会、地方については都道府県労働委員会で議論を行うべきである。資料1の61ページにA'案が記載されており、最終的にはこちらを支持する。</p> <p>○ 交渉が徒に長期化することによって、①労使関係が安定を欠き、公務の能率的な運営に支障を来すといった自体が生じること、②社会一般の情勢に適応した勤務条件の改定がなされない状態が続くことについては、国民の理解が得られないこと、③交渉が長期化することによるコストが増大することなどの問題点が考えられることから、行政運営に最終的な責任を負う者（内閣総理大臣等）が公益の観点からの仲裁の請求を行うことを可能とすることが適当であると考えられる。</p>

<p>求をしたとき。</p> <p>仲裁……① 労使の双方が仲裁の申請をしたとき。 ② 労使の一方が労働協約の規定に基づき仲裁の申請をしたとき。 ③ 第三者機関があつせん又は調停を開始した後一定期間を経過して、なお紛争が解決しない場合において、労使の一方が仲裁の申請をしたとき。 ④ 第三者機関自らが、あつせん又は調停を行っている案件について、仲裁を行う必要があると決議したとき。 ⑤ 行政運営に最終的な責任を負う者(内閣総理大臣等)が、仲裁の請求をしたとき。</p> <p>A' 案：A案の開始要件のうち、あつせんの①・②、調停の①～④、及び仲裁の①～④とする。</p> <p>B案：A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。 【追加する強制仲裁の開始要件のイメージ】 仲裁……交渉を開始した後一定期間を経過して、なお交渉が終了しない場合において、労使の一方が仲裁を申請したとき。</p> <p>C案：強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項（給与、勤務時間等）とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。(論点7-①) ①(ウ)参照)</p>	
<p>(2) (1)の調整は、いかなる機関が担うべきか。【後掲の12において検討】 (労働委員会か。あるいは、公務員を専管する別の機関か。)</p> <p>① (1)の調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。 ② 中央と地方ではどうするか。</p>	
<p>7 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方</p>	
<p>○ 職員団体の活動を阻害する行為（団交拒否など）について、いかなる救済の仕組みが必要か。※論点12と関連して検討</p> <p>① 救済の対象となる職員団体、行為を、どう考えるか。(自律的労使関係の下において当事者としての責任を担う立場から、職員団体についても正当な理由がない場合の団交拒否を禁止するか等)</p> <p>② 救済を行う機関に必要な性格、専門性は何か。いかなる機関が救済を行うべきか。</p> <p>(1) 事後救済の対象として法的に位置づける行為について (ア) 正当な理由のない団体交渉拒否（以下「交渉拒否」という。）について A案：事後救済の対象として位置づけない（現行と同様交渉応諾義務を法律で規定するのみ）(論点2-②)③のA案参考)</p>	<p>○ 義務的調整の関連が記載されているが、義務的調整事項に関しての申立適格制度を設けるという案については、交渉コストという側面から見て良く考えられているという印象を持っている。</p> <p>○ 特定独法、国営企業の現業職員に適用されていた考え方を最低水準とすべきで、公務においても労組法上の労働組合と同じような適用が行われるシステムにするべきである。しかし、コスト面から義務的交渉に係わる調整については、多少運用上の配慮をした制度設計を考えるべきである。また、強制仲裁の調整機関については、公務の専門性がある人を第三者へ加えるべき。</p> <p>○ 職員団体の活動を阻害する行為の禁止又は救済の仕組みに関しては、現行国公法の各規定等によって、いわゆる労働法制における不当労働行為に類する行為に対して、基本的には対応できるものと考ええる。なお、今後自律的労使関係制度の措置に関する事項の検討に当たり、官民の違いを十分に踏ま</p>

B案：事後救済の対象として位置づける。(論点2- (2) ③のB案、C案参照)

- 職員団体についても正当な理由がない場合の団交拒否を禁止することについて
※ 労働組合法では、労働組合側の団交拒否禁止が規定されていないことに留意する必要がある。

(複数の労働組合の各々に協約締結権が付与される場合)

- 適当ではないとする考え方
 - ・ 複数の労働組合の各々に協約締結権が付与される場合において、職員団体側の交渉拒否を救済措置の対象とすることについては、各々の労働組合は労使交渉に応ずべき責任ある地位に立つ唯一の者であるとはいえないため、適当でないと考えられる。
 - ・ 民間においては、使用者側は労働組合と誠実に団体交渉を行った上で、なお交渉不調の場合には、最終的には就業規則を制定・適用すれば足りるとする考えが裁判例でも多く見られることから、公務において使用者側は同様に対処すれば足り、あえて職員団体の団体交渉拒否を禁止する必要性はないと考えられる。
- 適当とする考え方
 - ・ 複数の職員団体の各々に協約締結権が付与される場合においても、各々の団体との協約が締結しないと、勤務条件の改定を行うことができないことを考えると、正当な理由のない団交拒否は、職員団体にも禁止する必要がある。

(排他的交渉代表制を採用する場合)

- ・ 排他的交渉代表制を採用する場合においては、交渉単位内の全労働者を公正に代表する義務を負うものであり、そのような地位に立つ者の責務として、また、公務の労使関係の安定が国民生活に与える影響の大きさを考慮し、職員団体側の交渉拒否についても、禁じられるべき行為の対象に加えることが検討されるべきと考えられる。

(イ) 不利益取扱いについて

- A案：事後救済の対象として位置づけない。
- B案：事後救済の対象として位置づける。

(ウ) 支配介入について

- A案：救済制度を新たに設ける必要はない。(現行制度を維持)
- B案：事後救済の対象として位置づける。

(エ) その他

排他的交渉代表制を導入する場合には、(ア)～(ウ)以外にも、次に掲げるような行為を救済制度の対象とすることが考えられる。

- ・ 使用者による、排他的交渉代表の選出手続に対する不当な干渉
- ・ 排他的交渉代表による、交渉単位内の職員に対する恣意的・差別的・不誠実な行

えつつ、現行法制の体系、規定の趣旨を改めて精査し、現行法制で仮に足りない部分があれば、現行制度を基礎としてその改正を行うことによって対応することが適当であるとする。

<p>為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 排他的交渉代表の選出母体でない職員団体等による、交渉代表(委員)の交渉代表としての活動を妨害する行為 <p>(2) 救済の対象となる職員団体について</p> <p>(ア) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合(論点5(4)において職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取扱いとした場合を含む) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合には、全ての職員団体を救済の対象とすべきであり、その意味で、救済の対象となる職員団体の限定についての問題は生じない。</p> <p>(イ) 登録職員団体のみに交渉・協約締結を認め、登録されない職員団体については現行制度と同様の取扱いとする場合(論点5—(4)における職員団体制度を廃止した場合のB案を含む) A案: 登録職員団体のみを救済の対象とする。 B案: 全ての職員団体を救済の対象とする。</p> <p>(ウ) 義務的調整事項に係る不当労働行為の救済申立には要件を設ける。</p> <p>案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項(給与、勤務時間等)とそれ以外の事項に区分し、前者について不当労働行為(誠実交渉義務違反)による救済を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。(論点6—(1)②C案参照)</p>	
8 国における使用者機関	
<p>(1) 国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。(給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律を所管する以外に、所管すべき権限は何か。)</p> <p>(2) 予算との関係上、当局は、交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるか。</p> <p>【(1)について】 (案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働協約の締結権限を与えられた政府の機関として労使交渉を行う。 ・ 給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律に係る事務を所管。 ・ 協約内容の実現に必要な法令の改正作業について、権限及び責任を有する。 ・ 法律の規定に抵触する労働協約の実現に必要な法改正作業について、権限及び責任を有する。 	<p>○ 国における中央交渉の当局の案については、大きな異論はない。その上で、国における使用者機関をどのように考えるかということであるが、現在は総務省、財務省、人事院に国家公務員の人事管理機能が分かれているので、権限を一元化し、例えば内閣府に人事管理庁というようなものを設置し、専任の大臣を置いてしっかりした組織にすべきと考える。人事管理庁の長は給与等の勤務条件の基本的事項を中央交渉で最終的な決定をし、協約を締結する権限、政府を代表して協約の誠実な履行に責任を持つ立場であり、しっかりとした専任の大臣を長にする必要がある。予算の関係では、新たな予算上の措置を必要とする勤務条件に関わるものについて、交渉そのものが迅速・円滑に実施され、最終的に労使合意をして交渉結果を実現していくためには、財政当局も交渉に同席すべきと考える。</p> <p>○ 使用者機関としての機能・組織について、労使交渉の窓口としての使用者機関であれば、労側からするといろいろな権限がまとまっている方が交渉相手として望ましいのだろうが、人事行政機関は労使交渉の使用側側の窓口の機能だけで割り切ることができない。複合的な観点が必要ではないか。いづれにしても、それぞれの機関で担っている機能をよく見直して最終的にどうするかを慎重に検討す</p>

<ul style="list-style-type: none"> 中央交渉の当局が有すべきその他の権限。労使関係に係る総合調整等の権限 <p>【(2)について】</p> <p>(案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約内容の実施に向けた、予算の移流用等のために必要な作業。 予算修正が必要な場合、補正予算案等の作成・国会付議について必要な作業。(中央交渉の当局が有すべきその他の権限の例) 政府部内の意思統一を行う権限 関係府省の交渉参加を求める権限 	<p>ることが必要と思っている。</p>
<p>9 労使関係の透明性の向上</p> <p>(1) 国民の理解を得る観点から何を公開対象とすべきか。(交渉結果としての協約のほか、申入書、交渉の概要録、交渉自体などが考えられる。)</p> <p>① 自律的労使関係における透明性の向上はどうあるべきか。どのような効果を目指すのか。</p> <p>② 交渉を公開対象とするか。公開対象とする場合、どのレベルの交渉を公開対象とするか。(本省・地方)</p> <p>【公開・公表対象】</p> <p>ア案：交渉自体の公開（国民、マスコミ等が傍聴可能な状態で公開）</p> <p>イ案：交渉の概要録の公表</p> <p>ウ案：交渉結果としての協約の公表</p> <p>エ案：申入書、回答書の公表</p> <p>オ案：具体的な公開・公表事項の範囲、公開・公表方法等は交渉で決める。</p> <p>【公開・公表を義務づける交渉のレベル（本省・地方）】</p> <p>A案：中央交渉及び各府省等の交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。</p> <p>B案：中央から各地方全ての交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。</p> <p>【公開・公表方法】</p> <p>ア案の場合：一般国民の傍聴等</p> <p>イ案、ウ案、エ案の場合：広報、ホームページ掲載</p>	<p>○ 労使関係の透明性の向上に係り、情報公開に関する基本的な考え方、基本を整理しておく必要があると思っている。労使関係であれば普通は労使で完結するものであるが、公務の場合は必ずしもそうではないことも理解している。先般の専門調査会報告以来、この点が改革を進める上での大きなテーマとなっている。責任感のある労使関係を構築する観点から十分な検討が必要。ただし、昨今の状況で注意喚起したいのは、情報公開、住民の理解は必要ではあるが、そのような名目で労使間の信頼、真摯な協議を損ねるような当局側の対応もあると思っている。例を挙げると、「住民の立会いがなければ交渉に応じられない」という首長もいたようだが、現行の地公法の解釈からしてもそうはならないので、そのような風潮が増長してはならないということを前提としたい。当委員会のヒアリングでも、労使双方から「いたずらに公開すると、自由な発言の規制や円滑な交渉の妨げになる」との指摘があったと認識しており、それらに留意する必要がある。</p> <p>○ 具体的に示されている案については、公開の対象や手法について様々な例が挙げられているが、基本としてオ案を支持する。ウ案では、公文書にも当たるだろうから公表を妨げることはできないと考えるが、ア案については、労使がそれが良いと判断した場合には構わないが、強制的に求めるのは問題があると認識している。イ案の交渉の概要録、エ案の申入書、回答書等の公表については、労使合意があれば認められるが、個々人のプライバシーが損なわれることがあってはならないし、情報公開法により公開できないものもあるので、それらも十分勘案をしていく必要がある。</p> <p>○ どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるかについては、 unnecessary コストを労使双方に強いるのは本末転倒である。ただし、案としては示されていないが、例えば双方のトップが交渉に臨むような場合にはマスコミに公表することがあり得ると思う。ただし、その場合でも労使で合意することが基本である。</p> <p>○ 資料に即して申し上げると、ア案では率直な交渉はできないおそれがあり、ここまでの必要性は感じない。イ案、ウ案、エ案については、この程度の公表は現状の社会情勢や協約締結権が付与された</p>

場合においては必要である。どのレベルの交渉において公開・公表を義務付けるかについては、B案にあるようなことが必要であると考え。先ほど農林水産省から報告があったが、労使関係で問題があったのは中央よりむしろ地方であるという指摘もあったので、地方を含めて公開・公表をすべきであると考え。

- 昨日中央労働委員会の労働側委員で結成している全国労働委員会労働者側委員連絡協議会で開催されたシンポジウムのパネルディスカッションで、中労委の使用者側委員を長年お勤めになった高名な方が「労使交渉の問題で労使が説明責任を負うということと、交渉そのものを公開することは全く違う。交渉は論理だけで決着がつくものではない。労使間での貸し借りも含めて、円滑な労使関係を形成しながら行政効率を上げていくのが労使交渉であり、労使交渉の全ての公開をもって労使が社会に対して責任を負うことにはならない」との趣旨で発言していたが、この議論をする上で重要な点であると思う。私は説明責任を負わなければならない点については強く主張するが、イコール全ての交渉を公開するという点にはならないと思う。
- 労使の使という意味では、直接交渉にあたるのは大臣や首長であったりするが、それを選出している国民、住民が使用者であるという考え方もある。その考え方からすると、国民、住民に見える形にすべきであるという強い主張も他方にはある。国民世論からするとこれは非常に強い要請であると認識している。本日の農林水産省の「ヤミ専」の問題も、公開の場で議論していれば、このような問題も起きなかったはず。闇に潜ると様々な問題があるので、最終的な使用者が国民、住民であることを考えると、出来る限り透明化を図ることが重要であると国民全員は考えていると思う。他方で、全てを公開すると何らかの問題があるというのであれば、どのような問題があるのかを明確にすべきであり、「建前の交渉となってしまう」、「強制的な公開が問題」と言われても、どのような問題なのか国民には分かりにくい。見せないようにして闇でまた何かするのではないかという強い不信が国民にある。その点を、自律的労使関係という言葉だけで割り切って、透明性を伏せてしまうことには、国民、住民から強い反発があると考え。もし、見せない部分があるのであれば、それは論理的な理由とともにどのような現実的な問題が起こるのかを明らかにする必要がある。
- 感想的に申し上げると、先ほどのシンポジウムの話であったような、労使の説明責任と交渉の公開は別ということが最初から前提であるという主張には賛同しかねる。これは日本独特の労使慣行や国民性などが背景にある。貸し借り勘定なども必ずあり、それらが全て表に出してしまうと批判を受けることを恐れるから、そのような議論が出てくる。私の知っている限りでは、組合側から「妥協して腰砕けだ」等との批判が出るだろう。そのようなことを避けられるという意図もあるかもしれないが、前提として別のものだという考えには賛同しかねる。

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 先ほどの委員からの指摘の中で、農林水産省の例も取り上げられたが、正さなければならない部分があったと思う。改めて農林水産省として、これからの新しい労使関係を確認しており、それがあから労使の関係は適正化し、国民に説明していくということが大事である。交渉公開が一番大事であるとの私の認識ではない。交渉のあり方をどのようにしっかりとしたものにしていくかという中に、交渉の公開もあるし、既に労使で合意して実施しているところもある。そのような点を全体的に勘案して整理していくべきである。 ○ どこまで法令で細かく定めるかは別にしても、一定のルールをあらかじめ決めておく必要があると思う。 ○ できるだけ丁寧に労使交渉で締結に向かうことは望ましいことだが、国民としては、時間とコストをできるだけ本業に振り分けてほしいのが本音であり、せめぎ合いをどこで落とすのか、判断に迷うところである。 ○ 本省の霞ヶ関では大人の交渉ができるかもしれないが、農林水産省や他の省庁においても、現場のほうで労使関係も含めて、行政サービスが国民に近いところにあり、そこがスムーズに行かなければ国民の利益にそぐわないので、そのような観点をに入れてほしい。
(2) どのような方法で公開すべきか。(広報掲載、ホームページ掲載、交渉の公開などが考えられる。)	

● 職員と勤務条件の適用関係

<p>10 協約締結権を付与する職員の範囲</p>	
<p>(1) いかなる範囲とすべきか。(管理職員等を除く職員、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員など)</p> <p>① 「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきでない」との判断基準は妥当か。また、妥当とする場合、「使用者側に立つ職員」とは、具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等か。</p> <p>② 「議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきでない」との判断基準が妥当する職員が存するか。また、具体的にいかなる職員か。</p> <p>③ 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの、又はすべきでないものがあるか。</p> <p>④ ①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として、いかなるものを考慮すべきか。また、その基準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきでない職員は、どうなるか。</p> <p>【①について】</p> <p>(1) 「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではない」との判断基準は妥当か。 A案：妥当（協約締結権を付与すべきでない）とする考え方 B案：妥当ではない（協約締結権を付与すべき）とする考え方</p> <p>(2) (1)のA案が妥当とする場合、具体的にいかなる範囲の職員か。 A案：「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」とする考え方 B案：「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方</p> <p>【②について】</p> <p>(案)非現業職員を区分する横断的な共通の判断基準を明確に設定するのが難しいこと、仮に区分が可能でもこれらの職員に協約締結権を付与しない合理的な理由を説明するのが難しいことから、横断的な共通の判断基準により区分することは困難。</p> <p>【③について】</p> <p>A案：職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特になし。また、論点①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として考慮すべきものはない。</p> <p>B案：論点②による判断基準による場合のほか、個別の政策判断として、職務の専</p>	<p>○ 資料5に労働組合側からの意見陳述がされているが、基本的にはどちらも変わっていないという意味でその立場に立つものである。協約締結権を付与する範囲については、ワーキンググループのまとめでも示されているが、使用者の利益代表者とそれ以外の一般の労働者が同一の組合を組織することは保護を受けられないが、それぞれが別の組合を組織して交渉することは否定されていないという整理がされている。まさにそのとおりで、現に団結権、団体交渉権が認められている人たちに対して、これを狭める必要は無い。協約締結権をこれらの人たちに与えるべきである。加えて、ILOの勧告で再三指摘を受けているが、監獄・消防の職員については、団結権を付与し、協約締結権も明確に与える必要があると思う。</p> <p>議会制民主主義の観点による項目については、資料4の結論にあるように、横断的に共通の判断基準を明確にするのは難しいとあり、勤務条件法定主義、財政民主主義は否定されるものではなく、折り合いの問題である。職務の専門性・特殊性に関わる点についても同様である。特にこれらについては、争議権を付与することについては個々に検討し議論が必要だが、交渉権を与え協約締結権を与えるということの関係でいえば、これらが制約する理由にはならない。</p> <p>幹部職員、管理職員、それ以外の職員という整理の仕方については議論の参考になる。いずれにしても自律的な労使関係を構築するということであれば、権利が付与される人たちを増やし、必要な社会的な責任が労使でとれる体制を作っていく観点で検討されることを強く望む。</p> <p>○ 協約締結権を認める範囲について、我々は使用者側に立つ職員に協約締結権を付与しないことには一定の合理性があると思う。その範囲については、B案のような線引きは難しいと思う。見直すことも有り得るが、A案が定着しており、人事院規則でも明確なため、これをベースに考えるべき。消防・監獄の職員の話があったが、政府側としては、現状がILO条約違反とはなっていないとの理解であり、ILOもそのような立場に立っているのではないかと考えている。</p> <p>職務の専門性・特殊性に照らして制限をすることについて、具体的には個別に検討する必要があるが、一定のものについては協約締結権を付与しない余地も残すべきと考える。</p>

<p>門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る。</p> <p>※ 法定する場合の判断基準として、以下の項目が想定される</p> <p>① 勤務条件を決定する際に、職務の専門性・特殊性に照らし、他の職種と比較して人材の確保・育成の要請が特に強いなど個別の特殊事情を考慮して定める必要があり、協約により勤務条件を決定することが適当でないもの</p> <p>② 国民・住民に対する行政サービスの性格上、当該行政サービスが提供される施設等において、協約締結に向けた交渉等を行うことにより、当該行政サービスが適切に提供できないおそれがあると相当程度認められるもの</p> <p>③ 協約締結権を付与した場合における便益と費用を比較衡量した結果、職務の専門性・特殊性より、他の職種に比較して公務が停滞した場合において国民・住民生活への影響が著しく大きいなどにより便益と費用が著しく均衡を失し、協約締結権を付与することが適当でない判断されるもの</p>	
<p>11 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取り扱い（一般職に限る）</p>	
<p>(1) 交渉権はあるが、協約締結権が付与されない職員が生じた場合（例えば、管理職員等、特定の職種の職員など）には、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。（例えば、現行どおり人事院勧告等により定める、協約を踏まえ当局が定める、などが考えられるが、いかなる方法によるべきか。）</p> <p>A案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A'案：国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた準則も定めるものとする。</p> <p>A-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。</p> <p>B案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。</p> <p>B-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。</p> <p>C案：第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。</p>	<p>○ 例えば管理職員ということで、使用者の立場に立つ職員を前提にすれば、こういった職員の勤務条件等についても、職員代表の意見を聴取したり、労働組合の意見を聴いた上で、締結された労働協約に準ずる形で使用者が勤務条件に関する準則を定めるというA案が妥当ではないかと考える。</p> <p>○ 結論から言うとB-2案、当局が、協約締結権を付与された職員と締結した協約の内容等を踏まえて原案を作成し、一定の権利保護の観点から第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定するという考え方が妥当ではないかと考える。我々は基本的には、法律あるいはそれに基づく政令以下の法令で決めるということが重要であるという立場である。</p>
<p>(2) そもそも三権が付与されていない職員（警察職員など）について、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。（例えば、現行どおり</p>	<p>○ いわゆる使用者の立場に立つ職員、例えば管理職員というものの考え方と同様に、職員代表の意見を聴取した上で勤務条件に関する準則で定めることとすべきということで、A案が妥当であると考え</p>

<p>人事院勧告等により定める、協約を踏まえ当局が定める、などが考えられるが、いかなる方法によるべきか。）</p> <p>A案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A'案：国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。</p> <p>A-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。</p> <p>B案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。</p> <p>B-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。</p> <p>C案：第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。</p>	<p>る。</p> <p>○ いわゆる行刑職員や消防職員については、直ちに団結権、交渉権が付与されるべきことは当然であるということは、指摘をしておきたい。</p> <p>○ B-2案が適当。考え方は(1)と同様である。</p>
<p>(3) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間における、給与等決定システムが異なることによって生じる給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置をどのように考えるか。【5(8)の再掲】</p> <p>A案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A'案：国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。</p> <p>A-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。</p> <p>B案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。</p> <p>B-2案：当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。</p> <p>C案：第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づく勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。</p>	<p>○ A案ということで就業規則において決定をしていけば、勤務条件そのものに差異というものは生じないと考えられるので、特段の措置は必要ないものとする。</p> <p>○ B-2案である。当局が、協約締結権を付与された職員と締結した協約の内容等も踏まえて原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定するという考え方である。</p>

<p>(4) (1)や(2)の協約締結権が付与されない職員の代償措置の扱いについて、それぞれ、どのように考えるか。(協約を踏まえ当局が定める場合、協約が適正水準との前提に立てば、特段の措置は不要といえるか。あるいは、例えば当局が第三者機関の意見を聴くなど、何らかの措置を設けることが適当か。)</p> <p>A案：協約の内容等を踏まえ就業規則を定めることを当局の責務とすること及び就業規則制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。</p> <p>B案：協約の内容等を踏まえ法案又は政省令等を定めることを当局の責務とすることをもって、協約締結権の制約について代償措置が確保されているとする。</p> <p>C案：現行の人事院勧告より規模等が縮小されても第三者機関による勧告その他の意見表明がなされていること、或いは第三者機関の関与がなされていることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする。</p>	<p>○ いわゆる付与されない職員という立場の人たちの意見表明の機会をしっかりと保障して、締結された労働協約というものに準じて準則で定めることにすれば、代償機能は十分果たされると考えられるので、第三者機関というものの関与は特段必要ない。</p> <p>○ B案の、協約の内容等を踏まえ法律又は政令等を定めることを当局の責務とすることをもって、協約締結権の制約について代償措置が確保されているという考え方で整理できるのではないか。</p>
<p>12 公務員法制と労働法制の関係</p>	
<p>(1) 協約締結権が付与される職員に係る労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。</p> <p>A案：協約締結権を付与する仕組みについて、民間の労働法制は非現業国家公務員には適用せず、国家公務員法等により公務独自の法制度とする。</p> <p>B案：(集团的労使関係法について) 労働組合、団結権、団体交渉権等の保護の仕組み等について、基本的には労働組合法を適用。 紛争調整については、労働関係調整法の内容を基本的に採り入れる。 現業国家公務員と同様に労働組合法等と異なる取扱いとするものについては、国家公務員法等に規定する。 (労働条件に関する基準を定める法律について) 非現業国家公務員に適用される労働条件について、労働基準法等を上回る基準が法定されているのであれば、労働基準法等を適用しない。 協約事項の対象となるのであれば、労働基準法等を適用する。</p> <p>C案：(集团的労使関係法について) 労使関係は労働組合法及び労働関係調整法を適用する。 (労働条件に関する基準を定める法律について) 勤務条件の最低基準等は労働基準法等を適用する。</p>	<p>○ 結論から申し上げますとC案が妥当ではないかと考える。原則として現行の職員団体制度を廃止して労組法上の労働組合とすることをはじめ、集团的労使関係の手続きを整備する必要があるのではないかと。具体的には労働組合法を原則適用し、民間労使関係と異なるものについてのみ、特労法に準じた公務員独自の労働関係法を整備すべきではないかと思う。また、仮に争議行為の規制を前提とした場合、公務員の紛争調整については強制仲裁制度が必要となるわけだが、そのことから公務員独自の労働関係法を定めるべきではないかと思う。なお、義務的調整事項の申立適格制度を取り入れる場合については、公務員独自の仕組みとなることから、独自の労働関係法とすることがふさわしいと考える。</p> <p>○ 公務員の勤務条件というのは憲法の諸原則によりこれを基本的に法定する必要があると考えている。成績主義の原則、情勢適応の原則、職務給原則などの公務員制度の基本原則や、勤務条件の内容を決定するに際しての基本原則の実現を法制度上担保する必要があると考えている。それから、勤務条件の基本的な構造や労使関係を規律するルールを法定することにより国民の理解を得ることが期待できるということで、公務員独自の法制度とするA案が適当であると考えている。</p>

<p>(2) 6(1)の調整は、いかなる機関が担うべきか。【6(2)の再掲】(労働委員会か。あるいは、公務員を専管する別の機関か。)</p> <p>① (1)の調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。</p> <p>② 中央と地方ではどうするか。</p> <p>1. 調整を行うべき機関に必要な性格、専門性は何か。 A案：使用者、労働者、公益の各代表者の三者をもって構成する。 B案：公務員法制に関する専門的知識を有する公益委員のみをもって構成する。</p> <p>2. いかなる機関が担うべきか。 A案：労働委員会が担当する。 B案：公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。</p> <p>3. 中央と地方ではどうするか。 A案：国家公務員に関する紛争を調整する地方機関を各地域に中央機関とは独立して設ける。構成、権限等は、中央に設ける機関と同様とし、権限は、中央機関に属する権限以外で管轄区域内のみの事件を取り扱う。 B案：地方機関は設置せず、中央機関が地方の国家公務員の紛争調整も管轄する。</p> <p>4. 職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か A案：一審制とする。 B案：二審制とする。</p>	<p>○ 1. については、結論としてはA案のとおり、使用者、労働者、公益の各代表による三者構成の機関として設置すべきであるとする。2. については、コスト面などさまざまな議論があるが、この間の民間や現業公務員、独立行政法人職員などに係る扱いの実績がある労働委員会が非現業公務員についても所管することを原則として考えるのが妥当ではないかと考える。</p> <p>○ 1. について結論から申し上げると、B案が適当であるとする。この調整を行う機関については、労使の立場にとらわれず、国民の目から見て公正・中立な判断を行うことにより、結果に対する国民、住民の理解が得られることなどから、公務員法制に関する専門的知識を有する公益委員のみをもって構成するというのが適当であるとする。それから、いかなる機関が担うべきかということについては、公務の調整を担当する専門の機関を設置するB案が適当であるとする。</p>
<p>13 労使協議制</p>	
<p>(1) いわゆる労使協議制について、公務の分野においてどのように考えるか。</p> <p>① その性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるか。</p> <p>② 団体交渉との関係を、どのように考えるか。</p> <p>A案：民間と同様、労使自治の原則に基づき労使間の合意により設ける自主的手続きとして、労使協議を認める。協議事項、手続等については、労使間で決定する。 B案：労使協議の求めがあった際には、相手方は合理的理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとして、労使協議を行うことを法令上努力義務とする。協議事項、手続等については、労使間で決定する。 C案：労使協議の求めがあった際には、労使協議を行うことを法令上努力義務とし、協議事項、手続等についても、あらかじめ法令で規定する。 C-1案：公務の環境、行政ニーズ、日々の業務運営について、職員、職員の代表又は職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。</p>	<p>○ 労働組合、公務員として質の高い行政サービスを提供することが我々に課せられた使命であることを踏まえて、様々な取り組みを実施している。そのようなことから、論点としてB案を主張したい。職場における様々な事務・事業があるが、有効かつ効率的に、そして円滑に運営するためには、管理運営事項や行政運営の方針についても使用者と職員の間で集团的かつ恒常的なコミュニケーションを確保することが極めて重要である。労使協議制度を導入することにより、働く職員も様々な公務を主体的に捉えることができる。当委員会でもさまざまな民間や公務の組合からヒアリングが行われているが、使用者と良好な関係を維持するためには、事業計画や将来的なビジョン等について意見交換をするような事例も挙げられているため、このような制度が是非導入されるべきと考える。なお、A案については、民間のような市場の圧力や生産性を上げるための労使の意思疎通を行うことに対して、直接的なインセンティブは考えにくいことから、B案の努力義務を課すことにより労使協議が確実に行われ、まさに自律的労使関係の構築に寄与する。C-4案は労使協議制の趣旨から逆行する。D案については、公務の職場では様々な制約があるので、公務における労使関係を考える上では検討に値する制度である。職員の利害も多様化し、勤務条件決定の個別化などに適切か</p>

<p>C-2案：交渉対象事項とならない人事制度について、中央レベルでの職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。</p> <p>C-3案：管理運営事項を含め、交渉対象事項とならない事項について、職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。</p> <p>C-4案：管理運営事項について、労使協議の対象としない</p> <p>D案：いわゆる法定の職員代表制を導入する。</p>	<p>つ確実に対応するためには有力な選択肢であると思う。</p> <p>○ 労使協議制について、団体交渉と労使協議制の役割分担がはっきりしないと二重の制度になり、話し合い・協議・交渉があいまいなものになってコストもかかる。本体の交渉についてしっかり議論し、周辺部分のものとして本当に必要かどうか議論すべき。管理運営事項について、労使協議の対象にすることはいろいろな理解が得られないのではないか。そもそも管理運営事項を労使協議の対象とするのか、労使協議で何をするのかがはっきりしないと時間だけがかかってしまうのではないか。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

● その他

<p>14 特別職の国家公務員の取扱い</p>	
<p>○ 国家公務員の特別職（自衛隊員など）について、一般職に係る勧告制度がなくなる場合には、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。</p> <p>A案：当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則（又は就業規則及び準則）において決定する。</p> <p>A-2案：当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。</p> <p>B案：当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、現行同様、法令等において決定する。</p> <p>B-2案：当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。</p> <p>C案：第三者機関が民間の勤務条件を調査し、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。</p>	<p>○ 自衛隊などの特別職と、既に団結権、交渉権がある裁判所や国会の職員とは区分して検討する必要がある。裁判所、国会職員の部分については、一般職と同様の協約締結権を付与すべきではないかと考える。また、自衛隊員等、団結権を制約されている職員については、協約締結権が付与されない一般職の場合と同様に準則で定めるということ、A案が妥当ではないかと思う。</p> <p>○ これは特別職も大臣とか大使とかいろいろな職務があるが、自衛隊のような、一般業務というか、職務は特別だが広い意味での公務員という業務に従事していることをイメージして申し上げると、これもB案ないしB-2案、必要に応じて第三者機関の意見を聴くということも検討してよいのではないかと考える。</p>
<p>15 苦情処理システムのあり方</p>	
<p>○ 苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みの設置について、どのように考えるか。</p> <p>A案：苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける。</p> <p>B案：労使自治の原則に基づき労使間の合意により苦情処理機関の設置を決定。</p> <p>C案：職員の代表を選出し、当該職員の代表が当局代表とともに苦情処理を行う。</p> <p>D案：第三者機関が苦情の処理に当たる。</p> <p>E案：苦情処理の仕組みを新たに設けることは行わない。</p>	<p>○ 結論としてはA案のとおり、現業公務員などにも設置されている苦情処理共同調整会議に準じた機関の設置が必要と考える。その構成については、労使で基本的に構成すべきではないか。一方の当事者によって処理されるというようなことがあってはならないと考える。なお、その全体を考えた場合に、C案にある職員代表制については検討してしかるべきものを持っている、そうした方法の1つではないかと考える。</p> <p>○ 結論から申し上げるとE案が適当であるとする。今でも人事院における勤務条件に関する行政措置要求制度、不利益処分審査制度、苦情相談等があるので、これを今議論されている第三者機関との関係でどのように引き継ぐか、もちろん必要に応じてそれらの機能の充実について検討していけばよいのではないかと考える。</p>
<p>16 地方公務員に関する論点</p>	
<p>(1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのように考えるか。（勤務条件条例主義、均衡原則（地公法24条、地公企法38条等）、情勢適用の原則など）</p>	<p>○ 地方公務員に固有の課題ということで、民主的統制、効力の普遍性、それから内容の透明性、これをわざわざ記載をしているが、この辺については取り立てて地方公務員に固有のものとは言えないのではないかと。あえて言えば地方分権の観点などは必要だと思うが、これまで議論されてきたものとは別個の観点を持ち込んでいると思えるところであり、これは混乱を招くのではないかと。</p>

<p>A案：勤務条件については条例で規定することを法定する。 A-1案：法律で勤務条件の決定原則、給料、手当の名称を規定し、給料等の額、その支給方法については条例で規定する旨を法定する。 A-2案：法律により、条例で規定すべき内容を一定程度規定する。 B案：条例で勤務条件を定めるか否かは地方公共団体に任せ、法律で義務づけない。</p>	<p>また、これまでも主張してきたところだが、勤務条件を詳細に法定するという事は、これは全く憲法上の要請ではなくて、自律的労使関係と相反するという事からすれば、採用すべきではないと思う。</p> <p>同時にA-1案の、法律で勤務条件の決定原則、給料、手当の名称を規定して、給料等の額、その他の支給方法については条例で規定する旨を法定するとあるが、これはあくまでも現状を書いているにすぎず、改革案として議論する場合はこれは適切でない。</p> <p>法に明記すべきは、あくまでも決定原則にとどめるべきであって、賃金、勤務条件の具体化に当たって、労働協約を踏まえ条例化をするか、あるいは就業規則等によるべきかなどはさらに検討が必要であるとする。いずれにしても、現行の地方公営企業法第38条以上に詳細な法定は必要ない。</p> <p>○ 職員に適用される勤務条件条例主義をはじめとするこれらの諸原則については、職員が等しく地域社会の公共の福祉のために勤務し、全体の奉仕者として全力を尽くすために、すべての職員に共通する基本原則である。これらは、人事行政における最低限の規範とされており、国民の同一性意識が強く、他の地域との均衡に強い関心を持つ日本の国民性からも、法律により共通の原則として規定することが適している。以上のことを踏まえると、自律的労使関係を検討する場合においても、これらの原則は尊重され、堅持されるべきものであり、そのことにより住民の納得性も高められるものである。このような考え方から、A-1案を基本に検討すべきであるとする。</p>
<p>(2) 給与交渉のために必要な参考指標について、どのように考えるか。</p> <p>① 調査実施についての正当性付与について、どのようにすべきか。</p> <p>② 調査を行う場合の基本的な設計コンセプトについて、どのようにすべきか。(区域の設定(都道府県単位か市町村単位か)、地域におけるサンプル設定の方法、全国的統一的な実施の可否など)</p> <p>③ 人事委員会の役割を、どのように位置づけるべきか。(現在、人事院と共同して調査を実施)</p> <p>A案：全国で統一的に調査を実施する B案：都道府県単位で独立した調査を実施する。 C案：市町村単位で独立した調査を実施する。</p>	<p>○ 論点3(2)で調査のあり方や調査機関についても幅広く選択肢の設定をしているところであり、地方公務員についても、こういった幅の中で検討すべき。危惧しているのは、客観的データの調査といえれば非常に聞こえはいいが、これが事実上の勧告になってしまう可能性があるということである。交渉の前に現行の人事院あるいは人事委員会による調査のようなものを行うということは、労使双方を拘束して、交渉の自由度を大きく制限することになってしまうということで、私どもとしては納得できない。</p> <p>○ 地方公共団体にとって、給与等の勤務条件の議論をするときには、一定の拠り所がないと住民に対して説明し、納得いただくことが難しい。地方公共団体の多数は人事委員会を設置しておらず、給与改定等においても、人事院勧告等を拠り所にして労使交渉に臨んでいる。さらに、交渉の結果を踏まえて条例改正案等を提案し、議会で議論してもらうことにより、住民への説明を果たしている。自律的な労使関係という面からは、「労使それぞれが自ら調査を実施」することが望ましいとも考えられるが、地方公共団体においては数も多く、任命権者の多様性もあり、それぞれで調査を行うと時間やコスト面で問題が生じることが懸念される。これらを踏まえると、これまでの人事院勧告等のような一定の拠り所となるものが必要であり、第三者機関における客観的な調査の結果という点において正当性は付与されるべきであるとする。なお、第三者機関による調査については、現行の制度がそうで</p>

	<p>あるように、全国的な規模での調査に都道府県を単位とする各地域の動向等を加味した内容とすることが、これまでと同様に住民の納得を得るために必要であると考え。したがって、①についてはA案により正当性を付与できるものであり、②については全国で統一的に調査を実施するとするA案を基本に検討すべきである。</p>
<p>(3) 協約等を公開対象とする場合に、公表の責任を負うのは、各任命権者か。あるいは、各任命権者から長に集約する形態が採用しうるか。(参照：地公法58条の2(人事行政の運営等の状況の公表))</p> <p>A案：各任命権者の責任において公表する。 B案：各任命権者から長に報告し、長の責任において公表する。</p>	<p>○ 人事院勧告や人事委員会勧告を受けた非現業職員の勤務条件が、それぞれの任命権者に共通したスタンダードの役割を果たしていることに十分留意することが必要であるが、地方公共団体における交渉については、本来、地方自治制度の基本である多元的な執行機関による分担の考え方にに基づき、任命権者ごとに責任ある当局が当事者となるべきであると考え。一部の自治体においては「統一交渉」のような形態での交渉を行う事例もあるが、これは本来、個別に交渉の場を設けるべきところを、交渉当事者の合意のもとに「非現業職員の勤務条件の均衡」を図る等の観点から、必要に応じて行われるものと認識している。このような形態での交渉は、合意された内容には法的な拘束力がないことを前提とするものであり、また、何らかの文書を取り交わす場合の名義は、勤務条件に関する権限と責任を持つ当局になっているものとする。また、協約等を公開対象とする場合にも、各任命権者の責任において公表することが適切であると考え。これらのことから、A案を基本として検討すべきであると考え。</p>
<p>(4) 地方議会に対する協約等の報告のあり方について、どのように考えるか。</p>	
<p>(5) 多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存するなかで、どのような交渉円滑化のための措置が必要か。</p> <p>① 首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能か。</p> <p>A案：一元化すべき。 B案：任命権者が共同で交渉にあたる。 C案：一元化すべきでない。各任命権者において交渉を行うべきである。 D案：任命権者の一元化について、各地方公共団体で決定できることとする。</p>	<p>○ 実態として、地方の大規模自治体では、任命権者が違っていても、賃金など基本的な勤務条件について共同で交渉する「労連方式」による交渉を行っていることが多い。一方、小規模の自治体では、実態としては協約締結権の有無や現業・非現業職員の区分無く同一の組合、職員団体を結成し、交渉している。これは労使双方が交渉を効率的に行いたいとの希望を持っているからであり、自治体内の職員にバランスの取れた賃金、労働条件を確保することができる仕組みになっていると認識している。今回の改革では知事部局、教育委員会、公営企業などに協約締結権が付与されるのであれば、交渉権限を一元化したり、共同での交渉に当たることを妨げる要因は無いと考える。C案のような一元化を認めないという案は、自律的労使関係の観点やコストの観点からも全く理解できない。</p> <p>○ 仮に協約締結権を認めるとした場合においても、それぞれの任命権者や執行機関の人事当局が交渉の当事者としての責任を負わなければ、住民に対する説明責任が果たせないのではないかと懸念する。制度上、市長が条例や予算の提案権を持っているが、自らの権限の下にない公営企業などの職員の給与・勤務条件などについて、市長として交渉し、市長の名前で合意をすることは現実的に難しいところであり、地方自治制度上の執行機関の分担の趣旨にもそぐわないものとする。これらのことから、</p>

C案を基本として検討すべきであるとする。

② 全国レベル又は都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者を、どのようにすべきか。

(例えば、当局側：連合体又は国の制度府省、労働側：職員団体ではない労働団体、といったものが考えられ得るか。)

(当該当事者に、代表性を付与することが論理的に可能か。)

(個々の労使関係や地方分権の考え方と、どのように整合性を取るか。)

A案：全国レベルで交渉を行うことを制度化し、その参加を義務付ける。

A-1案：中央交渉において、地方公共団体の規模に応じた交渉の枠組みを設定し、そこに属する「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

A-2案：都道府県ごとに、「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

B案：「地方公共団体の連合体」と「地方公務員の職員団体の中央組織」が地方公務員の勤務条件について協議し、各地方公共団体における交渉の参考となるモデル的な勤務条件の水準等を示すことができることとする。個別の地方公共団体及び当該団体の職員団体との間では、当該モデルを参考に交渉を行い、協約を締結する。

C案：中央交渉・協議は行わず、各地方公共団体の労使間で交渉する。

○ 全国、都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、各自治体における労使交渉の一元化、もしくは共同交渉を前提に置いた時、各自治体の労使関係において責任を持てるのはそれぞれの労使となるので、交渉と協約締結の主体はそれらの自治体労使であることは共通認識である。ただし、論理的には全てが労使の自主決定となるが、地方公共団体は3600団体にも及ぶとされているので、協約締結権を付与するコストという観点においても何らかの工夫が必要である。民間でも連合体や上位団体においても実際に行われている。地方公務員で同一の職種であれば同様の業務内容であるので、大都市でも過疎地でも地方公務員全体に関わる賃金や勤務条件に関して、全国的な基準などを交渉や協議によって決定することは一定の意義があるとする。ヒアリングやアンケートでも、そのための指標が必要という意見が出されていると思う。地方公務員における賃金等の勤務条件の透明性を確保する点からも、一つの要素として重要である。しかし、各自治体の財政規模は様々であり、A-1案やB案で示されているように、中央交渉で交渉協議を行うが、あくまでもモデルであって各自治体を縛らない案も十分検討してよいと思う。

○ 地方の公共団体は3600あり、コスト等を考慮すると全国レベルで交渉することが良い、という発言があった。コストという面ではそのとおりかもしれないが、他方で憲法に規定された地方自治の本旨である団体自治と住民自治をともに重視するという考え方がある。地方公共団体それぞれが独立した法人であり、独立した考え方を持っている。住民に選出された首長と議会からなる二元代表性のもとで成立しているという各自治体の独自性を考える必要がある。現状で分権の時代という中で、全国一律の制度を作ったほうが良い、というのは分権の考え方に逆行する気がする。もちろん何らかの依拠する基準が無ければ、地方公共団体が現実的に給与表を作成することが困難であることは承知している。これまでは人事院勧告制度がその役目を担ってきたが、それをどのように考えるのかと、地方分権の中で地方公共団体の独自性をどれだけ重視するのかということを考えていく必要がある。コスト論だけから、全国共同で交渉すべきという問題ではない。地方自治の本旨を重んじていただくべきであるとする。

○ 最終的にはそれぞれの自治体で、様々な工夫の仕組みがあるということをお勧めしなければならない。また、分権の意味は国から権限を分け合うということと理解しており、独自に交渉することが分権の趣旨だというのは少し違うと思う。

○ 地方公共団体の話もあったが、コストも考えると統一レベルでの交渉もあるべきだし、地方分権の話であれば、できるだけ丁寧なべきという議論もある。それはどちらともそうだと思うが、地方によって財務状況は様々だし、規模によってもいろいろなこともあり一概に言えない。規模が小さいと

	<p>ころは、一人の職員が業務をいくつも掛け持ちで実施し、土日も無いくらいで働かざるを得ないので現実であるので、そのような中で勤務条件があまり統一的に決められても逆に動けない。そのようなところにも目配りをしていただきながら、検討していただきたい。</p> <p>○ 地方六団体のような組織が、各地方公共団体の給与水準などの勤務条件について、全国的な労働団体と交渉をする仕組みについては、以下のような観点から、制度化は難しく、実態としても想像し難い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ もともと「自律的労使関係」として各自で決定することを前提とするのならば、なぜ全国レベルで交渉しなければならないのか。地方自治の観点からも説明が困難であり、住民にも説明できないのではないのか。 ・ 現行制度下においても各地方公共団体の責任において交渉が行われており、地方六団体などの全国的な連合体は一切関与していない。各自治体の財政状況や地域民間の給与水準、それぞれの勤務条件等が大きく異なる中、地方六団体などの全国的な連合体が意見の集約をすることはできないのではないのか。 ・ 各段階での交渉内容がどのようなものか定かではないが、結局、連合体レベルから各地方公共団体の段階に至るまでの交渉の機会が増えるばかりであり、複雑な交渉形態が責任の不明確化や混乱を生じさせ、かえって自律的労使交渉の趣旨に反する結果となるのではないのか。 ・ 地方六団体自体、個々の参加団体を代表し、個別の首長や議会の判断を拘束するといったものではなく、一方の相手方の全国的な労働団体についても一元化できるのかが必ずしも明らかでないのではないのか。 <p>都道府県レベルでの交渉の一元化の議論についても、一点目と同じようなことが言えるのではないのか。これらのことから、C案を基本として検討すべきであると考えます。</p>
<p>(6) 人事委員会制度について、どのように考えるか。 (人事院の役割や機能が変化する場合に、どこまで連動させるべきか。)</p>	<p>○ まず初めに、現在の人事委員会あるいは公平委員会について、委員の構成、中立性、あるいは事務局のあり方、措置要求に組合としての関与が認められていない点、それから勧告の完全かつ迅速な実施に欠ける点などなど、代償措置として必要十分な機能を果たしているとは評価できない。人事行政の公平性を確保するための措置は何らか必要であると考えますが、自律的労使関係の確立と矛盾しないものであることを前提に人事院の役割や労働委員会の機能の整理統合の検討にあわせて、人事委員会や公平委員会のあり方全般について、抜本的な見直しを行うことが当然必要だと認識している。</p>
<p>(7) 交渉不調の場合の調整はいかなる機関が担うべきか。また、この調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。</p> <p>○ 仲裁等の開始要件について（論点6-(1)②参照） A案：労使交渉による自律的な解決を原則としつつ、交渉不調の場合には、労使</p>	<p>○ 論点6(1)において検討したとおり、地方公務員についても独立性、中立性、そして公平性を有する第三者機関が調整をすべきであって、調整の手段としては斡旋、調停、仲裁、この3種類を設けるといふ措置が最もオーソドックスだと考えている。機関に必要な性格につきましては、論点12の(2)において検討されているのとあわせて、A案の三者構成とすべきであると思っている。調整を担う機</p>

<p>当事者からの申立てに加え、強制的な手続（第三者機関の決議・職権等）により、調停、仲裁を開始できることとする。</p> <p>B案：A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。</p> <p>C案：強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。</p> <p>○ 調整は、いかなる機関が担うべきか</p> <p>A案：都道府県労働委員会が当該都道府県及び域内の市町村等の事案を担当する。</p> <p>B案：公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。</p>	<p>関については、公務を専門に担う機関を単独で設置することは、コストの面から見ても難しいのではないかと考えている。</p> <p>○ 公務における労使関係と民間の労使関係との相違点等を踏まえると、労働協約締結権に伴う交渉不調の場合の調整を担う機関については、公務員法制に関する専門的知識を有するとともに、独立性等を有する第三者機関が担うべきである。また、地方公共団体の数は多く、調整件数が相当量に及ぶ可能性があることや、一の地方公共団体の内部においても、地方自治制度における多面的な執行機関の分担による交渉当事者の多様性から、勤務条件にかかる議案の議会への提案～議決に至るプロセスが複線的になることを踏まえた場合、これまでの労働委員会とは別に、公務部門における労使紛争の調整のための専門の第三者機関を設けることが必要である。この第三者機関の委員構成について、労使双方の代表者が入ると、機関内での労使の意見の対立という自体が発生することも憂慮されることから、労使双方とは一線を画す専門的知識を有する公益委員から構成され、調整の手続を行うことが、迅速な処理につながる。この場合、人事委員会を改編し、新たな役割を付与して対応する方法も検討すべきであると考え。このようなことから、調整を担うべき機関とそれに必要な性格につきましては、ともにB案を基本に検討すべきであると考え。</p>
<p>17 新制度への円滑な移行</p> <p>○ 新制度への円滑な移行を行うための手法と期間について、どのように考えるか。</p>	<p>○ まだこれだけいろいろな意見の隔たりが多いと思うので、もう少し制度設計をしてから改めて検討すればよいのではないかと考えている。</p>